



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Administración Pública

DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHAGUARPAMBA, PERIODO 2023.

**Trabajo de Integración Curricular previo a la
obtención del título de Licenciado en
Administración Pública.**

AUTOR:

David Alejandro Madero Carrión

DIRECTOR:

Ing. Jimmy Jumbo Valladolid

Loja, Ecuador

2024



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **Jumbo Valladolid Jimmy Wilfrido**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHAGUARPAMBA, PERIODO 2023**, perteneciente al estudiante **DAVID ALEJANDRO MADERO CARRION**, con cédula de identidad N° **1750246090**. Certifico que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular** se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 30 de Agosto de 2023



Firmado digitalmente por:
**JIMMY WILFRIDO
JUMBO
VALLADOLID**

F) _____
DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2023-000755

Autoría

Yo, **David Alejandro Madero Carrión**, declaro ser autor del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1750246090

Fecha: lunes, 13 de mayo de 2024

Correo electrónico: davidmadero.carrion@gmail.com

Teléfono: 0993017025

Carta de autorización del trabajo de integración curricular por parte del autor, para consulta, reproducción parcial o total, y/o publicación electrónica de texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **David Alejandro Madero Carrión**, declaro ser autor del Trabajo de Titulación denominado: **Diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chaguarpamba, periodo 2023**, como requisito para optar el título de **Licenciado en Administración Pública**, autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los trece días del mes de mayo del dos mil veinticuatro.

Firma:

Autor: David Alejandro Madero Carrión

Cédula: 1750246090

Dirección: Provincia Loja, cantón Loja

Correo electrónico: david.madero@unl.edu.ec

Teléfono: 0993017025

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director del Trabajo de Titulación: Ing. Jimmy Jumbo Valladolid.

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a mis amados padres, Marisol Carrión y Francisco Madero por su amor y constante apoyo en mi formación personal y profesional, por ser mi gran motivación y mi mayor orgullo.

A mi querida familia, amigos y compañeros, por brindarme su apoyo necesario durante mi proceso de formación y culminación de estudios universitarios.

David Alejandro Madero Carrión

Agradecimiento

Mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa, a la prestigiosa Carrera de Administración Pública, por la oportunidad de permitir desarrollar mis estudios de educación superior, a la planta docente quienes fueron el pilar fundamental en mi formación como profesional.

Al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chaguarpamba, a su dirección de Talento Humano por proporcionarme la información necesaria para llevar a cabo este trabajo de titulación.

Mi gratitud especial y agradecimiento al Ing. Jimmy Jumbo Valladolid, cuya orientación y mentoría fueron fundamentales para el éxito de este trabajo.

David Alejandro Madero Carrión

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de figuras	x
Índice de tablas	x
Índice de anexos	xi
1 Título	1
2 Resumen	2
3 Introducción	4
4 Marco teórico	5
4.1 Teoría	5
4.1.1 Modelo Demanda-Control de Robert Karasek.....	5
4.2 Investigaciones previas	6
4.3 Marco Conceptual.....	8
4.3.1 Historia de los riesgos psicosociales	8
4.3.2 Factores y riesgos psicosociales	9
4.3.3 Factores psicosociales de riesgo.....	10
4.3.4 Principales riesgos psicosociales.....	11
4.3.5 Características de los riesgos psicosociales	14
4.3.6 Principales estresores psicosociales en el trabajo	15
4.3.7 Los riesgos laborales	16
4.3.8 Los riesgos psicosociales en el trabajo.....	17

4.3.9	Carga y ritmo de trabajo.....	18
4.3.10	Desarrollo de competencias.....	18
4.3.11	Liderazgo.....	18
4.3.12	Organización del trabajo.....	19
4.3.13	Recuperación.....	19
4.3.14	Ventajas del plan de prevención.....	20
4.4	Marco Legal.....	20
4.4.1	Normas comunitarias andinas.....	20
4.4.2	Constitución de la República del Ecuador.....	22
4.4.3	Ley Orgánica del Servidor Público.....	22
4.4.4	Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.....	22
4.4.5	Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo.....	23
4.4.6	Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.....	23
4.5	Marco Institucional.....	23
4.5.1	Misión.....	24
4.5.2	Visión.....	24
5	Metodología.....	25
5.1	Procedimiento.....	25
5.1.1	Diseño de la investigación.....	25
5.1.2	Tipo de investigación.....	25
5.1.3	Enfoque de la investigación.....	26
5.1.4	Método inductivo.....	26
5.1.5	Método deductivo.....	26
5.1.6	Método estadístico.....	26
5.1.7	Investigación Documental.....	26
5.1.8	Técnica y herramienta de investigación.....	26
6	Resultados.....	32
6.1	Objetivo 1: Realizar un diagnóstico de los riesgos psicosociales.....	32

6.1.1	Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo (CRT).....	33
6.1.2	Dimensión 2. Desarrollo de competencias.....	35
6.1.3	Dimensión 3. Liderazgo	36
6.1.4	Dimensión 4. Margen de acción y control	37
6.1.5	Dimensión 5. Organización del trabajo.....	39
6.1.6	Dimensión 6. Recuperación	40
6.1.7	Dimensión 7. Soporte y apoyo	41
6.1.8	Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio.....	43
6.1.9	Dimensión 8.2. Acoso laboral.....	44
6.1.10	Dimensión 8.3. Acoso sexual	45
6.1.11	Dimensión 8.4. Adicción al trabajo	46
6.1.12	Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo.....	47
6.1.13	Dimensión 8.6. Doble presencia (Laboral-Familiar).....	48
6.1.14	Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional.....	48
6.1.15	Dimensión 8.8. Salud auto percibida.....	49
6.2	Objetivo 2: Determinar los niveles de riesgos psicosociales.....	50
6.3	Cumplimiento del objetivo 3, sobre elaborar una propuesta en función de los resultados obtenidos.....	56
7	Discusión.....	62
8	Conclusiones.....	67
9	Recomendaciones.....	68
10	Bibliografía.....	69
11	Anexos.....	73

Índice de figuras

Figura 4 Evaluación de riesgo por dimensión	52
--	----

Índice de tablas

Tabla 1 Modelo demanda-control	5
Tabla 2 Dimensión y nivel de riesgo	27
Tabla 3 Opciones de respuesta y puntuación por ítem evaluado	30
Tabla 4 Nivel de riesgo general	30
Tabla 5 Unidades a la que pertenecen los servidores públicos evaluados.....	31
Tabla 6 Datos sociodemográficos de los servidores públicos.....	32
Tabla 7 Dimensión de carga y ritmo de trabajo	34
Tabla 8 Dimensión de desarrollo de competencias.....	35
Tabla 9 Dimensión de liderazgo	36
Tabla 10 Dimensión de margen de acción y control.....	38
Tabla 11 Dimensión de organización del trabajo.....	39
Tabla 12 Dimensión de Recuperación.....	41
Tabla 13 Dimensión de soporte y apoyo.....	42
Tabla 14 Dimensión otros puntos importantes: acoso discriminatorio.....	43
Tabla 15 Dimensión otros puntos importantes: acoso laboral	44
Tabla 16 Dimensión otros puntos importantes: acoso sexual	45
Tabla 17 Dimensión otros puntos importantes: adicción al trabajo.....	46
Tabla 18 Dimensión otros puntos importantes: condiciones del trabajo	47
Tabla 19 Dimensión otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar).....	48
Tabla 20 Dimensión otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	49
Tabla 21 Dimensión otros puntos importantes: salud auto percibida	50
Tabla 22 Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial	51
Tabla 23 Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales por dimensiones de género masculino	53

Tabla 24 Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales por dimensiones de género femenino	54
Tabla 25 Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial	55
Tabla 26 Propuesta de Plan de prevención de Riesgos psicosociales	59

Índice de anexos

Anexo 1 Formato del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales	73
Anexo 2 Preguntas por dimensión	77
Anexo 3 Evidencias del trabajo realizado para la recolección de información	80
Anexo 4 Pertinencia	82
Anexo 5 Certificación de Traducción Abstract	83

1 Título

Diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo
Descentralizado del cantón Chaguarpamba, periodo 2023.

2 Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito presentar un diagnóstico de los riesgos psicosociales en los cuales se encuentran expuestos los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chaguarpamba en el año 2023. Es relevante mencionar que se ha considerado la teoría del modelo demanda-control de Robert Karasek, enfocado en los riesgos psicosociales en situaciones laborales. Mediante el enfoque cuantitativo se recopiló información a través del cuestionario de riesgos psicosociales elaborado por el Ministerio del Trabajo en donde se aplicó 61 encuestas a los servidores públicos del GAD, por lo que no se utilizó muestreo debido a la poca cantidad de servidores en la Institución. De forma global, los resultados arrojaron que en la Institución el riesgo es de impacto potencial mínimo, dado que un 87% de servidores encuestados manifestaron que existe un riesgo bajo y ninguno identificó que existiera un riesgo de impacto potencial alto sobre la seguridad y salud de los empleados. Sin embargo, es importante que exista un monitoreo periódico sobre la salud ocupacional, por lo que se propone la implementación de un plan de prevención de riesgos psicosociales para mitigar los efectos nocivos que perjudiquen el bienestar de los servidores.

Palabras clave: *Riesgos Psicosociales, Gobierno Autónomo Descentralizado, Salud Ocupacional, Prevención de Riesgos Psicosociales.*

ABSTRACT

The following research work aims to present an assessment of the psychosocial risks to which public servants of the Autonomous Decentralized Government of the Canton of Chaguarpamba are exposed in the year 2023. This study has taken into account Robert Karasek's demand-control theory, which focuses on psychosocial risks at work. In order to gather information quantitatively, the Ministry of Labor prepared a psychosocial risks questionnaire, which was administered to 61 public servants at the GAD; thus, sampling was not used since there were only a few number of employees. According to the results of the survey, the risk in the institution is considered to be of minimal potential impact, as 87% of employees surveyed indicated that there is a low risk, and none indicated that there is a high risk. As a result, it is important to monitor occupational health on a periodic basis, so a psychosocial risk prevention plan is being considered in order to mitigate the harmful effects on the welfare of servers.

Key words: Psychosocial Risks, Decentralized Autonomous Government, Occupational Health, Psychosocial Risk Prevention.

3 Introducción

En la actualidad, el bienestar psicosocial de los individuos se ha convertido en un tema de gran relevancia y preocupación tanto para los servidores públicos como para las Instituciones Públicas. Los riesgos psicosociales, referidos a los entornos laborales que tienen la capacidad de influir en el bienestar emocional y mental de las personas, han ganado importancia sustancial debido a su influencia en el rendimiento laboral, el grado de satisfacción en el trabajo y la calidad de vida de los servidores, es por ello, que en la presente investigación como objetivo principal se desarrolló un diagnóstico de los riesgos psicosociales presentes en los servidores públicos de la Institución, por medio del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en espacios laborales, con el fin de detectar en que impacto potencial de riesgo se encuentran.

Como producto de este tema de investigación se entrega un plan de prevención de los riesgos psicosociales, el cual beneficia al sector productivo, sector social y sector económico. En el sector productivo, al abordar y mitigar los riesgos psicosociales estarán en mejores condiciones para mantener un nivel óptimo de concentración, eficiencia y productividad por lo que habrá una reducción de los niveles de riesgo que puede afectar la salud de los servidores. En relación al sector social, al crear un ambiente de trabajo donde los servidores públicos se sienten respaldados y comprendidos, propiciará a que exista un buen clima laboral, fortaleciendo las dimensiones evaluadas. Y en el sector económico, con la disminución de los riesgos psicosociales existirá una mayor retención de talentos, lo que ahorrará costos asociados a contrataciones y capacitaciones de nuevos servidores.

En los siguientes apartados de la investigación, se explorarán a detalle cada componente que forma parte del informe. En la estructura de la investigación se presenta el Marco Teórico, el cual está comprendido por el posicionamiento teórico, marco conceptual, marco legal y marco Institucional, seguido está la Metodología en donde se detalla el enfoque utilizado, la técnica y la herramienta de investigación que facilitó determinar los niveles de riesgos psicosociales en la Institución.

4 Marco teórico

4.1 Teoría

4.1.1 Modelo Demanda-Control de Robert Karasek

Basándonos en la revisión bibliográfica de las teorías de los factores de riesgos psicosociales, nos apoyaremos en los principios teóricos de Karasek, los cuales ofrecen una considerable cantidad de respuestas relacionadas con el tema abordado en esta investigación. Este enfoque teórico facilitó investigar la conexión presente entre los riesgos psicosociales y las razones que pueden poner en riesgo la salud de los empleados.

Robert Karasek observó que los resultados en el ámbito laboral están vinculados a cómo se combinan las demandas psicológicas en el entorno laboral con las características estructurales del empleo, así como con la capacidad para tomar decisiones y aplicar las habilidades individuales (Vega, 2001).

Tabla 1

Modelo demanda-control

		Demandas	
		<i>Muchas</i>	<i>Pocas</i>
Control	<i>Alto</i>	Activo	Baja Tensión
	<i>Bajo</i>	Alta Tensión	Pasivo

Nota. El modelo fue elaborado por Robert Karasek. Información tomada de (Vega, 2001).

La *tabla 1* muestra cuatro categorías de acuerdo a las exigencias de demandas psicológicas y el nivel de control:

- a) Servidor activo; (Muchas demandas - Alto control)
- b) Servidor pasivo; (Pocas demandas – Bajo control)
- c) Servidor con baja tensión laboral (Pocas demandas – Alto control)
- d) Servidor con alta tensión laboral (Muchas demandas – Bajo control)

Las demandas psicológicas son las exigencias que tienen los servidores públicos en su lugar de trabajo, como el volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, y el control hace referencia a la capacidad de moderar las demandas del trabajo, es decir, se refiere a la

manera en que se logra realizar el trabajo y consta de dos aspectos fundamentales: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La autonomía es la capacidad que tiene un colaborador para influir en decisiones relacionadas con su trabajo y ejercer control sobre sus propias actividades laborales. Por otro lado, el fomento de habilidades se refiere al nivel en el cual la Institución permite a un empleado cultivar sus propias aptitudes, como el proceso de adquirir conocimiento y la capacidad de innovar (Vega, 2001).

La combinación de la variable control y la variable demanda da como resultado cuatro grupos de ocupaciones sobre las exigencias psicológicas que tiene el servidor público, que son: alta tensión, baja tensión, activo y pasivo. Los niveles de exigencia son el factor determinante para establecer si la ausencia de control conduce a tensiones mentales. Por otro lado, los niveles de control son el elemento que determina si las demandas conducen a un proceso activo de aprendizaje o a una tensión psicológica. En el cuadrante de alta tensión se encuentran los niveles más altos de síntomas de enfermedad, es decir, los servidores al tener muchas demandas laborales y una baja capacidad de control los hace entrar en una situación de tensión psicológica y enfermedad. Por el extremo opuesto del cuadrante, se posee la baja tensión, en el cual el servidor público dispone de un nivel óptimo de control, sin embargo, las exigencias de trabajo son mínimas, lo que da como efecto a una situación más parecida a la relajación (Vega, 2001).

El cuadrante de trabajo activo, es aquel donde las demandas son elevadas, pero la Institución permite que el servidor público tenga la capacidad de tomar decisiones para solventar esas exigencias, lo que da como efecto a que haya un incremento de desarrollo personal. Los colaboradores pasivos son aquellos que no requieren mucha energía, puesto que las demandas son bajas, causando una pérdida gradual de los conocimientos y habilidades anteriormente adquiridas (Vega, 2001).

4.2 Investigaciones previas

Cevallos (2020), en su proyecto de investigación denominado “Factores de riesgos psicosociales en la Empresa Pública Metropolitana de Gestión Integral de Residuos Sólidos EMGIRS-EP” manifiesta que velar por la salud y el bienestar completo de los individuos de una organización es esencial para mantener un entorno laboral positivo, así como para garantizar el funcionamiento adecuado de la organización. El autor puntualiza que desarrollar investigaciones sobre los riesgos psicosociales ofrece una perspectiva valiosa a la Salud Ocupacional, ya que se considera a la salud mental como un factor crucial para la formulación de estrategias y la

implementación de medidas preventivas dentro de una institución. Estas acciones tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales y, como resultado, se fomentará una mejor salud en el ámbito laboral.

Del mismo modo recomienda que la existencia de una evaluación sobre las condiciones laborales de la organización tiene como resultado conocer la perspectiva y nivel de satisfacción de los empleados, con la ayuda de estos datos se podrá establecer estrategias de mejora que estén alineadas con la realidad de la Institución, de igual forma describe que es esencial que una Institución cuente con un grupo de profesionales técnicos que estén familiarizados en verificar y controlar la condición en la que se encuentran los colaboradores. Esto permitirá desarrollar un plan destinado a prevenir riesgos psicosociales, con el propósito de lograr una mejora integral en la institución. (Cevallos, 2020).

Por otro lado Pozo (2018), en su investigación titulada “Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda, de la ciudad de Quito” menciona que la presencia de riesgos psicosociales resulta en una reducción en el rendimiento laboral por parte del empleado. Del mismo modo, ocasiona una alta rotación de personal, lo cual no es la causa raíz, sino más bien un efecto derivado de factores generados internamente en la Institución, como la velocidad de las tareas, la monotonía y la eficacia de la comunicación. Pozo enfatiza la importancia de crear una cultura de prevención por medio de capacitaciones de inducción al personal y con talleres referentes a desarrollo personal, de igual forma menciona la creación de canales de comunicación que sean accesibles para que a los empleados les sea fácil la resolución de problemas en cada área de trabajo (Pozo, 2018).

Zambrano (2023) en su trabajo de titulación denominado “Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megafrió S.A. de Quito en el periodo enero-julio 2022” señala que la satisfacción en el trabajo de los empleados se ve afectada por los factores de riesgo psicosocial, ya que existe una relación negativa inversa entre ambos elementos. Esto implica que en situaciones donde los factores psicosociales conllevan un riesgo mínimo, suele haber niveles elevados de satisfacción en el entorno laboral.

Por otra parte, Pilco (2020), en su proyecto de investigación titulado “Factores de riesgos psicosociales en una empresa de Logística al sur de Quito” manifiesta que en Ecuador, las organizaciones han centrado su atención principalmente en los riesgos mecánicos o físicos en lugar de prestar atención a los factores de riesgo psicosocial. Esto ha resultado en una menor

consideración hacia aspectos que podrían afectar directamente a la organización. Sin embargo, con los cambios y la globalización en curso, las organizaciones han comenzado a valorar no solo sus recursos materiales, sino también a su personal humano. En la actualidad, se dedican a comprender las necesidades y desafíos de los empleados con el propósito de proponer soluciones que beneficien tanto su bienestar como su rendimiento laboral.

Obtener información acerca de los elementos que generan riesgos psicosociales constituye una herramienta que las autoridades pueden emplear para evaluar el rendimiento de la Institución. Al emplearlos como diagnóstico, los administradores lograrán comprender cómo se desenvuelve el comportamiento humano en diversas situaciones durante su jornada laboral. A través de esto, pueden llevar a cabo evaluaciones continuas, tomar decisiones informadas y diseñar programas. Además, proporciona un marco de referencia para la planificación de medidas correctivas y preventivas en lo que concierne al bienestar de los servidores. En consecuencia, esta perspectiva es sumamente relevante para mejorar la salud física, mental y social de los empleados, evitando así efectos adversos para la empresa (Pilco, 2020).

Herrera, en su investigación titulada “Riesgos psicosociales en una empresa productora de fideos en el año 2019” señala que la exploración de los peligros laborales ha sido de gran importancia para salvaguardar el bienestar tanto físico como emocional de los empleados en sus labores, con el propósito fundamental de evitar accidentes laborales y afecciones vinculadas al trabajo. Sin embargo, los riesgos psicosociales no habían recibido la misma consideración que otros factores. En años recientes, estudios han demostrado su relevancia para el bienestar global de las personas en sus roles laborales, identificando las posibles implicaciones para la salud derivadas de niveles elevados de estos riesgos (Herrera, 2019).

4.3 Marco Conceptual

4.3.1 Historia de los riesgos psicosociales

En la actualidad se ha incrementado el reconocimiento de la importancia de los aspectos psicosociales en la salud de los servidores públicos, lo que ha resultado en un crecimiento y una mayor profundización en este tema, pero todo este reconocimiento surge a raíz del año 1984 en donde se publicó el primer documento oficial sobre *Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control* por la Organización Internacional del Trabajo, este informe sugiere que la comprensión de los elementos psicosociales en el ambiente de trabajo se ve obstaculizada

debido a su naturaleza compleja. Estos comprenden las percepciones y vivencias del servidor público, abarcando una amplia gama de elementos. Algunos están relacionados con el funcionario a nivel individual, mientras que otros están vinculados a las condiciones y entorno laboral. Además, algunos se relacionan con influencias económicas y sociales externas al lugar de trabajo, pero que impactan en él de manera significativa (Comité Mixto OIT-OMS, 1984, p.11).

Bajo esa misma línea, en el año 1988, se realizó la segunda publicación denominada *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*, este documento reconoce que los aspectos psicosociales desempeñan un papel crucial tanto en la comprensión de las causas y la prevención de enfermedades como en la promoción de la salud. Esta situación es válida tanto para las áreas de la salud en general como para la higiene laboral en específico, ya que los elementos psicosociales constituyen uno de los principales factores que impactan la salud global de los individuos. En síntesis, se recopila los datos de las investigaciones llevadas a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, con el propósito de demostrar la relevancia de evaluar los elementos de riesgo laboral, lo cual ha generado un notable avance en los métodos y enfoques utilizados en este procedimiento en años posteriores (El-Batawi et al., 1988, p.15).

4.3.2 Factores y riesgos psicosociales

La relación entre los elementos organizacionales, los factores psicosociales y el bienestar en el trabajo ha sido significativa a lo largo del tiempo, especialmente debido a los cambios notables en las estructuras organizativas y el impacto de la globalización en la actualidad. Con el incremento en la exposición a riesgos psicosociales, esta relación se ha vuelto más común y marcada, lo que enfatiza la necesidad urgente e indispensable de reconocer, evaluar y gestionar estos riesgos para evitar sus consecuencias negativas en la salud y la seguridad en el ámbito laboral (Moreno Jiménez, 2011).

Jiménez (2011) menciona que en la actualidad se conocen tres maneras de referirse a los aspectos psicosociales:

1. Factores psicosociales.
2. Factores psicosociales de riesgo.
3. Riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales abarcan características descriptivas asociadas a la estructura de

una entidad y las circunstancias emocionales en el entorno de trabajo. Estos comprenden aspectos como la cultura de la Institución, la atmósfera laboral, el estilo de liderazgo y el diseño de los puestos. Estos factores pueden ejercer un impacto favorable o desfavorable en el entorno profesional, mientras que los factores psicosociales de riesgo se refieren a las condiciones organizativas que poseen la posibilidad de generar efectos adversos en la salud de los empleados. Esto se refiere a elementos que tienen la potencialidad de generar consecuencias negativas en la salud y el bienestar de los colaboradores, al actuar como desencadenantes de la tensión y el estrés en el ámbito laboral. (Moreno Jiménez, 2011).

Los factores psicosociales de riesgo son amenazas concretas que plantean un peligro para la salud de los empleados, pero tienen características específicas que dificultan su gestión, evaluación y regulación. Algunas de las características más significativas de estos factores son las siguientes (Moreno Jiménez, 2011):

1. Se extienden en el espacio y el tiempo, abarcando diversos ámbitos laborales y prolongándose a lo largo del tiempo.
2. Son difíciles de objetivar, lo que dificulta su medición precisa y su identificación clara.
3. Tienen escasa cobertura legal, lo que significa que su regulación y protección en el marco legal puede ser limitada.
4. Están influenciados por otros factores, lo que puede moderar su efecto o dificultar su abordaje individual.
5. Son complicados de modificar, lo que dificulta su prevención y control eficaz.

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral son situaciones presentes en el lugar de trabajo que tienen una alta probabilidad de provocar un deterioro considerable en la salud de los empleados, afectando tanto su bienestar físico como social y mental. Estos riesgos ejercen un impacto considerablemente negativo en la salud de los colaboradores. En contraste, los elementos de riesgo psicosocial pueden variar en su grado de posibilidad de causar diversas formas de perjuicio, mientras que los riesgos psicosociales presentan una alta probabilidad de acarrear consecuencias particularmente graves (Moreno Jiménez, 2011).

4.3.3 Factores psicosociales de riesgo

Se han investigado diversos factores psicosociales de riesgo que están relacionados con el

origen de los trastornos mentales. Algunos de estos factores se derivan de teorías sobre el estrés, como la teoría de demanda-control en el trabajo de Karasek. Además, en la última década, se ha estudiado el concepto de justicia organizacional, que originalmente se utilizó en la psicología industrial/organizacional para investigar resultados como la motivación o la implicación de los empleados, pero que también se ha explorado como un factor de riesgo psicosocial para el origen de problemas mentales.

4.3.4 Principales riesgos psicosociales

Es probable que no se pueda detallar con precisión una lista de todos los riesgos psicosociales que pueden estar presentes en una Institución, sin embargo, se pueden describir los más importantes como el estrés, la violencia y el acoso. A continuación, se presentan los riesgos más renombrados que se asocian con impactos significativos en la salud de los empleados públicos (Moreno & Báez, 2010).

4.3.4.1 El estrés

El estrés se puede definir como una respuesta del organismo frente a situaciones o demandas que se perciben como desafiantes, amenazantes o agotadoras. Es una reacción natural del cuerpo que involucra una serie de cambios fisiológicos, cognitivos y emocionales con el fin de adaptarse a las circunstancias. El estrés puede ser desencadenado por diversas causas, como presiones laborales, problemas personales, cambios importantes en la vida o eventos traumáticos (Moreno & Báez, 2010).

El estrés puede ser experimentado por cualquier persona, en cualquier etapa de la vida y en diferentes situaciones, como el trabajo, los estudios, las relaciones personales, los problemas económicos, los eventos traumáticos, entre otros. Adicionalmente, el estrés no se circunscribe a un conjunto particular de personas o profesiones, sino que puede impactar a cualquier individuo, sin importar su ocupación o posición en la sociedad (Moreno & Báez, 2010).

4.3.4.2 Violencia

Es posible que la violencia sea una característica común en los nuevos modelos y patrones de vida, principalmente en entornos urbanos, impersonales, rápidos y competitivos. La presencia de violencia en el entorno laboral tiene un impacto de gran relevancia en la calidad de vida en el trabajo, provocando efectos tanto en la salud física como en la salud emocional de los empleados de la Institución. Es esencial resaltar que la violencia en el ámbito laboral no se limita

únicamente a actos físicos evidentes, sino que también puede abarcar formas más sutiles de maltrato o acoso psicológico, como la manipulación de las emociones, el aislamiento, la exclusión o la asignación de tareas inadecuadas. Estas situaciones pueden tener graves implicaciones tanto para la salud corporal como para la salud mental de las personas afectadas. Puede generar estrés crónico, ansiedad, depresión, trastornos del sueño, problemas de salud física, baja autoestima, disminución del rendimiento laboral, ausentismo y hasta la pérdida del empleo (Moreno & Báez, 2010).

4.3.4.3 Acoso laboral

El acoso laboral se considera una manifestación de violencia en el trabajo, pero debido a sus características y consecuencias distintivas, se debe reconocer como un riesgo laboral específico en lugar de ser simplemente clasificado como forma de violencia laboral general. Los impactos de los ataques a la dignidad y privacidad del servidor público difieren en forma, naturaleza y consecuencias en comparación con incidentes como robos, asaltos o la violencia física o verbal de un cliente (Moreno & Báez, 2010).

4.3.4.4 Mobbing

Julio César Neffa (2002) señala que la palabra mobbing descende del verbo inglés “to mob” que tiene un significado que insinúa al maltrato, hostigamiento, ataque o persecución por parte de un grupo de personas hacia un individuo. Es importante destacar que la palabra escrita en mayúscula, "The Mob", conlleva implicaciones conectadas con la organización criminal.

Se ha alcanzado un acuerdo generalizado para utilizar la palabra "bullying" exclusivamente para referirse a las situaciones de acoso que ocurren en entornos educativos y deportivos, específicamente entre niños o adolescentes. En cambio, se utiliza el término "mobbing" para describir estas conductas de acoso cuando se producen en el contexto laboral, es decir, en lugares de trabajo. Esta distinción ayuda a clarificar y diferenciar adecuadamente las situaciones de acoso según el entorno en el que ocurren. En el mobbing, no hay un conflicto abierto y evidente, sino que todo se lleva a cabo de manera encubierta y bajo la apariencia de normalidad, de tal manera que la mayoría de las personas no perciben lo que está sucediendo, excepto la víctima y el acosador. Se trata del ritmo y la extensión de comportamientos agresivos, los cuales con el paso del tiempo debilitarán al afectado y lo colocarán en un estado de indefensión. Además, la persona que sufre este acoso enfrenta una alta probabilidad de ser

apartada o expulsada de su círculo social debido a las condiciones de hostigamiento que experimenta (Neffa, 2015).

4.3.4.5 *Bornout*

El burnout es una condición de fatiga física, psicológica y mental prolongada que surge debido al contacto directo con personas que enfrentan dificultades, problemas de salud o carencias. Estas personas reciben una atención cuidadosa por un período prolongado, pero el individuo que brinda el cuidado no puede resolver sus problemas de manera efectiva. Esta situación puede generar un agotamiento emocional y un sentimiento de desesperanza en la persona que proporciona la atención, lo que lleva a un estado de desgaste y desinterés en su trabajo o responsabilidades (Neffa, 2015).

El agotamiento laboral surge debido a las presiones emocionales frecuentes y persistentes que un empleado experimenta debido a su dedicación intensa hacia los usuarios, a lo largo de un período constante. Este agotamiento se da cuando hay una discrepancia entre las expectativas e ideales personales del trabajador y los resultados adversos que se obtienen. Aunque múltiples elementos participan en este proceso de agotamiento, la conexión profunda con otras personas es lo que mayormente influye en la manifestación del agotamiento laboral. De manera más abarcadora, podemos interpretar el agotamiento laboral como el resultado de una interacción desfavorable entre el ambiente social en el entorno de trabajo, el equipo laboral y los usuarios o clientes (Neffa, 2015).

4.3.4.6 *La violencia (física o verbal) en el trabajo*

La aparición de violencia puede ser resultado de diversas razones, tales como características sociodemográficas, contextos sociales, entorno cultural, así como circunstancias vinculadas a las labores profesionales y la atención a usuarios y clientes. En todas las situaciones, la configuración de las responsabilidades laborales desempeña un papel esencial en la manifestación de la violencia en el trabajo, que, en cualquiera de sus manifestaciones, genera consecuencias físicas y emocionales duraderas en quienes la sufren (Neffa, 2015).

La violencia en el ámbito laboral puede definirse como un tipo de conducta que emerge en las interacciones entre dos o más individuos, siendo notable por su naturaleza agresiva al implicar insultos, amenazas, atacar, degradar, perjudicar o herir a alguien en el contexto de su trabajo, o directamente relacionado con él, teniendo consecuencias perjudiciales para la salud de

la persona afectada (OIT, 2003).

4.3.5 Características de los riesgos psicosociales

Moreno & Báez (2010) manifiestan que los riesgos psicosociales poseen características propias, como:

4.3.5.1 Afectan a los derechos fundamentales del trabajador

Engloba los aspectos fundamentales de la identidad del individuo que labora, su calidad como ser humano, su prerrogativa de mantener su integridad física y personal, su libertad y su derecho a un estado de bienestar tanto en términos positivos como negativos. Entre los riesgos psicosociales más citados y ampliamente reconocidos se encuentran la violencia y el hostigamiento laboral o sexual, los cuales constituyen ataques contra la integridad personal y física, la dignidad y la privacidad del servidor. Estos elementos se relacionan directamente con los derechos fundamentales de los funcionarios y su protección es de suma importancia (Moreno & Báez, 2010).

4.3.5.2 Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del colaborador

Las reacciones frente a los elementos psicosociales, como el estrés en el trabajo, son altamente moldeadas por los mecanismos perceptivos y el contexto en el que se ubica el empleado. En otras palabras, los efectos en la salud del servidor debido a factores psicosociales de estrés son principalmente controlados o condicionados por estos mecanismos y situaciones. Mientras que los factores psicosociales de riesgo o estrés producen efectos que son canalizados y parciales, los efectos de los riesgos psicosociales influyen de manera más directa y amplia debido a la naturaleza esencial del riesgo en sí, aunque los factores moderadores todavía estén presentes. En síntesis, los riesgos psicosociales impactan de manera más integral y primordial en la salud del empleado debido a su naturaleza inherente, si bien aún pueden ser influenciados por otros factores intervinientes (Moreno & Báez, 2010).

4.3.5.3 Afectan a la salud mental de los servidores

Los riesgos se caracterizan por su capacidad para causar daños tanto en la salud física como en la salud mental. Los riesgos psicosociales, generan efectos en la salud física de los servidores, aunque su impacto más destacado se manifiesta en la salud mental de estas personas. Aunque no se pueda establecer una distinción absoluta, los riesgos psicosociales, debido a su naturaleza intrínseca, tienen un impacto relevante y global en los mecanismos de adaptación de

los individuos y en su sistema de estabilidad y equilibrio mental. Dicho de otro modo, estos riesgos ejercen una influencia considerable en la capacidad del individuo para mantener su bienestar emocional y ajustarse a las exigencias del entorno laboral. (Moreno & Báez, 2010).

4.3.5.4 Tienen formas de cobertura legal

La significativa importancia de los riesgos psicosociales, su alta prevalencia y las notables ramificaciones que tienen en la salud de los empleados han generado la necesidad de establecer un marco legal preliminar y una base jurisprudencial relacionados con este asunto. Aunque en tiempos anteriores, los desafíos originados por los factores psicosociales de estrés se han abordado de manera general, en la actualidad se está desarrollando una legislación que se centra de manera específica en cuestiones como el estrés, la violencia y el acoso en el entorno laboral, considerados casos especialmente evidentes y prioritarios. (Moreno & Báez, 2010).

4.3.6 Principales estresores psicosociales en el trabajo

Uno de los factores que causa que los servidores públicos adquieran estrés laboral es el deficiente “ajuste persona-entorno”, Sauter (2000) lo relacionó como “un zapato que no sienta bien” (p.5), es decir, las demandas del entorno no concuerdan con las habilidades personales, o las posibilidades que el entorno brinda no cumplen con las necesidades y expectativas del individuo.

Los factores situacionales más importantes que pueden causar desajustes se pueden categorizar de la siguiente manera:

4.3.6.1 Sobrecarga cuantitativa

Se refiere a una condición en la que el servidor experimenta una alta cantidad de trabajo, lo que puede desencadenar a un desequilibrio entre la carga laboral y la capacidad del individuo para hacer frente a ella de forma efectiva, algunos servidores públicos al estar con mucha presión al entregar un extenso trabajo en un tiempo relativamente corto entran en una etapa de ansiedad laboral, lo que le dificulta mantener un rendimiento óptimo (Pedro R. & Juan Antonio, 2008).

4.3.6.2 Conflicto de roles

Todo el personal posee diferentes roles en sus distintos puestos de trabajo, hay personas que son subordinados y otros superiores. En cualquier momento pueden surgir conflictos entre los diversos papeles y esto da como efecto al estrés, esto ocurre cuando las expectativas y responsabilidades asociadas con diferentes roles que una persona desempeña son inconsistentes o

incompatibles. El individuo puede sentirse presionado y experimentar tensiones emocionales debido a la dificultad de cumplir con todas las demandas conflictivas de manera efectiva, (Sauter et al., 2000).

4.3.6.3 Estresores físicos

Son factores o situaciones que ejercen una carga o presión sobre el cuerpo humano, causando una respuesta de estrés fisiológico. Estos factores pueden incluir condiciones ambientales desafiantes, como luces deslumbrantes, olores, ruidos, temperaturas o grados de humedad extremos, la vibración o cualquier otro elemento que pueda afectar negativamente la salud y el bienestar físico de un empleado. Los factores físicos que generan estrés pueden provocar reacciones de tensión en el organismo, lo cual puede resultar perjudicial para la salud y el desempeño global (Sauter et al., 2000).

4.3.7 Los riesgos laborales

En tiempos pasados, los peligros presentes en el entorno laboral han atravesado cambios de gran magnitud. El mismo concepto de riesgo laboral ha representado un progreso, dado que durante mucho tiempo careció de importancia. En épocas pasadas, los empleados no tenían derechos reconocidos; su ocupación era su existencia y deber, destinados a laborar, y si sufrían algún tipo de daño, ya fuese parcial o fatal, simplemente se consideraba parte de su destino. El objetivo principal del trabajo era alcanzar resultados en el menor tiempo posible, sin considerar debidamente los costos, especialmente aquellos de naturaleza humana (Moreno Jiménez, 2011).

Durante la Edad Media y el Renacimiento, el concepto de riesgos laborales para la salud adquiere relevancia con el reconocimiento del derecho a la integridad física y a la salud, gracias al desarrollo de los gremios y la preocupación por la destreza y experiencia acumulada por los artesanos trabajadores. Los gremios, considerados como los predecesores de los sindicatos, constituyen la primera línea de defensa formal contra determinadas condiciones laborales y el trato dispensado a los empleados. El término "riesgo laboral", en relación con la salud, se refiere a situaciones y comportamientos que no pueden ser tolerados debido a sus efectos perjudiciales para los trabajadores. (Moreno Jiménez, 2011).

A lo largo de la historia, debido al predominio de los sectores productivos primario y secundario, ha habido una mayor preocupación por los riesgos físicos, enfermedades y accidentes que pueden tener consecuencias inmediatas, a menudo mortales o graves. Esto ha

llevado a centrarse en los riesgos inmediatos que afectan a una parte significativa de la fuerza laboral. El riesgo laboral se vuelve aún más pronunciado cuando directamente amenaza la vida de los colaboradores (Moreno & Báez, 2010).

La creciente relevancia de los factores psicosociales se debe a su amplia extensión, especialmente debido al aumento del sector de servicios. Aunque los riesgos laborales derivados de la organización y el ámbito psicosocial no son exclusivos del sector servicios, ya que también están presentes en otros sectores, su predominio es notablemente más destacado en dicho sector. Al igual que en otros riesgos, todas las combinaciones son posibles, y al tratarse de riesgos psicosociales, algunos pueden resultar insignificantes, mientras que otros pueden ser graves o insostenibles. En el último escenario, nos enfrentaríamos a los riesgos psicosociales que se caracterizan por tener una alta probabilidad de generar consecuencias significativas para la salud (Moreno & Báez, 2010).

4.3.8 Los riesgos psicosociales en el trabajo

En el entorno laboral, tanto en organizaciones públicas como privadas, los empleados se encuentran expuestos a variados riesgos psicosociales que han experimentado un incremento debido a elementos poco favorables en el contexto laboral. En muchos casos, esto está vinculado a la implementación de tecnologías de la información en las organizaciones. Según encuestas recientes a nivel nacional, aproximadamente el 40% de los empleos actuales están relacionados con el uso de nuevas tecnologías en alguna de sus formas, como el equipo de oficina moderno (Salanova, 2005).

Tal como hemos mencionado en repetidas ocasiones, el trabajo humano es un misterio debido a su naturaleza compleja, lo que dificulta realizar un cálculo estadístico preciso sobre las percepciones de los empleados para comprender plenamente su alcance tanto a nivel absoluto como relativo en un país. Los estudios sobre los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) nunca pueden ser exhaustivos, ya que tienen sus limitaciones: es posible que ciertas variables importantes no sean consideradas y solo se analicen aquellas para las cuales se disponga de suficientes indicadores. Además, debido a los cambios constantes en los procesos productivos, la realidad laboral cambia rápidamente. Esto implica que algunos riesgos pueden desaparecer, otros fortalecerse y surgir nuevos factores de riesgo que antes no se consideraban (Neffa, 2015).

En el desempeño concreto de sus actividades, los empleados se ven obligados a realizar

esfuerzos para compensar los errores y deficiencias en el trabajo, tal como ha sido prescrito. Además, deben enfrentar los riesgos y amenazas basándose en sus capacidades de adaptación y resistencia. Sin embargo, si no están preparados para afrontar estos riesgos o si experimentan temor que podría llevarlos a negarse a realizar las tareas que son requeridas para recibir su remuneración, ellos desarrollan estrategias tanto individuales como colectivas, propias de su profesión, para olvidar, ignorar o incluso negar la existencia de dichos riesgos (Neffa, 2015).

4.3.9 Carga y ritmo de trabajo

Según el Ministerio de Trabajo (2018) la define como el conjunto de demandas cognitivas y físicas a las que una persona se enfrenta en sus labores y responsabilidades, ya sea en términos de carga excesiva o insuficiente, así como la cantidad de tiempo y la velocidad necesarios para llevar a cabo una tarea específica, la cual puede ser constante o variable.

4.3.10 Desarrollo de competencias

El desarrollo de habilidades se alcanza en un entorno donde interaccionan de manera dinámica cuatro componentes esenciales: Servidores públicos, Instituciones, estrategias y conocimientos. Una persona se convierte en un profesional o un empleado hábil cuando, basándose en su intuición y percepción, es capaz de reaccionar de manera efectiva para generar soluciones inmediatas y eficaces. Gracias a sus destrezas, sabe cómo buscar información, tiene la capacidad de evaluarla y, en cierta medida, comprende dónde investigar y qué explorar para obtener respuestas apropiadas (Nagles García, 2005).

El Ministerio de Trabajo define al desarrollo de competencias como las circunstancias favorables de desarrollar capacidades, refiriéndose a nuevas destrezas, habilidades, conocimientos o a las actitudes de las personas, en consonancia con las demandas del empleo, empleándolas en el contexto laboral (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018).

4.3.11 Liderazgo

El liderazgo representa una de las principales causas de establecer un entorno laboral que esté en sintonía con el bienestar y la motivación de los servidores públicos. La influencia del líder refleja claramente sus habilidades, competencias y destrezas, lo que colabora junto con sus colaboradores inmediatos para determinar cómo lograr la excelencia en todas las áreas de la Institución. Estos elementos deben ser integrados y armonizados con un ambiente laboral apropiado, en el que se fomente una interacción dinámica, dando lugar a comportamientos de

trabajo en equipo sinérgico. Estos comportamientos conducen al éxito Institucional y contribuyen a que los funcionarios se sientan satisfechos sintiéndose parte de la organización y posterior a esto deseen seguir participando activamente en ella (Rodríguez, 2014).

4.3.12 Organización del trabajo

La organización laboral también se suele relacionar con la forma organizacional, que se constituye en un conjunto de factores estructurales, y estos se dividen en seis dimensiones: 1) Tamaño de la fuerza de trabajo, que se refiere a la cantidad de servidores dentro de la Institución; 2) Objeto de trabajo, en donde se identifica si el objetivo es la generación de empleo, la prestación de servicios o la manipulación de símbolos a través de la gestión de información y toma de decisiones; 3) Medios de trabajo, que engloba las herramientas, máquinas e instrumentos utilizados, así como la tecnología empleada en la producción, junto con su grado de complejidad; 4) División del trabajo, que se refiere a la composición de roles y habilidades en la fuerza laboral, así como la estructura administrativa representada en las diferentes áreas de la Institución; 5) Control de trabajo, que abarca la naturaleza de la autoridad, coordinación y control administrativo en el nivel del proceso de trabajo o punto de producción y la 6) Propiedad y control, que trata de las relaciones sociales de producción a nivel institucional y social (Vargas, 2011).

4.3.13 Recuperación

Se lo define como al período designado para el reposo y la revitalización de energías después de llevar a cabo tareas laborales que involucran esfuerzo físico y/o mental. Además, abarca el tiempo dedicado a actividades recreativas, momentos de distracción, la interacción con la familia y otros compromisos sociales fuera del ámbito laboral (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018).

La recuperación en el ámbito laboral ha sido conceptualizada de diversas maneras, y estas distintas interpretaciones coinciden en que ocurre cuando las exigencias laborales o factores estresantes están ausentes. A través de este proceso, el sistema funcional de los empleados, que ha estado expuesto a situaciones estresantes, retorna a los niveles de bienestar previos al estrés. Desde una perspectiva fisiológica, la recuperación reduce y previene la acumulación de fatiga y estrés que puede conducir al deterioro de la salud. Desde un punto de vista psicológico, permite a los funcionarios prepararse para las demandas laborales actuales o futuras (Colombo, Valeria;

Cifre, 2012).

4.3.14 Ventajas del plan de prevención

Un plan de prevención actúa como punto de partida para la implementación de medidas preventivas en una Institución en donde no existe una política preventiva establecida y que aún no han llevado a cabo actividades de prevención más allá de una evaluación inicial de riesgos. Constituye una oportunidad para guiar y definir objetivos preventivos, así como para incorporar la prevención en todos los aspectos de la Institución. Es fundamental analizar las últimas acciones realizadas, incluyendo sus alcances, éxitos, desafíos y problemas, a través de la participación activa y continua de los delegados de prevención de la Institución. Basándonos en este análisis y al tener en cuenta los aspectos favorables y las oportunidades de mejora, es posible sugerir todas las acciones requeridas para mejorar el plan de prevención (SPS, 2012).

Los múltiples beneficios que un programa de prevención de riesgos psicosociales aporta en el contexto institucional son variados. Establece una cultura preventiva en toda la Institución Pública, facilitando la comunicación efectiva entre las distintas áreas y niveles. Proporciona una herramienta para implementar sus metas y objetivos relacionados con la política de prevención, y también para evaluar y verificar el grado de cumplimiento práctico. Contribuye al cumplimiento de los requisitos legales y normativos. Permite supervisar los impactos de las actividades, productos o servicios de la Institución con los servidores públicos. Proporciona pautas para instaurar y valorar tácticas de administración vinculadas con la prevención de riesgos psicosociales. Además, habilita la introducción de mejoras continuas en el sistema para incrementar y garantizar la calidad de vida en el ámbito laboral (SPS, 2012).

4.4 Marco Legal

El presente informe de investigación se respalda en el siguiente marco legal:

4.4.1 Normas comunitarias andinas

La Decisión 584 (2004) menciona en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el artículo 1.- los fines de esta decisión en el literal h:

- h)** Condiciones y entorno laboral: se refieren a aquellos elementos, agentes o factores que ejercen una influencia sustancial en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los empleados. Se encuentran particularmente incorporados en esta descripción:
- i.** Las particularidades globales de las áreas, infraestructuras, maquinarias, productos y

otros recursos presentes en el entorno laboral.

- ii. La naturaleza de los elementos físicos, químicos y biológicos presentes en el entorno laboral, así como sus respectivas intensidades, concentraciones o niveles de exposición.
- iii. Los protocolos para el uso de los elementos que puedan contribuir a la creación de riesgos para los empleados.
- iv. La estructura y disposición de las tareas, abarcando aspectos ergonómicos y psicosociales.

En el Capítulo II, sobre la Política de Prevención de Riesgos Laborales (2004), menciona lo siguiente:

Artículo 4.- En el contexto de los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Estados miembros deben fomentar la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el empleo, con el propósito de prevenir daños en la salud mental y física de los trabajadores, ya sean causados por, relacionados con o que ocurran durante su desempeño laboral. Para cumplir con esta responsabilidad, cada país elaborará, implementará y revisará periódicamente su política nacional para el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política se enfocará en los siguientes objetivos específicos:

- a) Fomentar y respaldar una colaboración interinstitucional que facilite una planificación adecuada y la optimización de los recursos, además de identificar los riesgos para la salud ocupacional en cada sector económico.
- b) Reconocer y mantener al día los problemas principales tanto a nivel general como en sectores específicos, y generar soluciones apropiadas en línea con los avances científicos y tecnológicos.
- c) Establecer las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y precisar sus responsabilidades, con el fin de lograr una coordinación efectiva entre ellas y prevenir conflictos de competencia.
- d) Actualizar, organizar y unificar sus regulaciones nacionales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, impulsando programas para fomentar la salud y la seguridad en el ámbito laboral, con enfoque en el desarrollo o refuerzo de los Planes Nacionales de Estandarización Técnica en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Elaborar un Mapa de Riesgos.

- f) Garantizar el cumplimiento adecuado y puntual de las regulaciones de prevención de riesgos laborales, mediante inspecciones u otros métodos de evaluación regular, incluyendo la formación de grupos especializados para la inspección, supervisión y control, equipados con herramientas técnicas y legales para llevar a cabo estas labores de manera eficiente.

De manera similar, en el **artículo 7** se establece que, con el propósito de concordar los principios presentes en sus leyes nacionales, los Estados miembros de la comunidad andina tomarán las medidas legislativas y reglamentarias requeridas, en base a los principios de eficacia, coordinación y participación de las partes interesadas, con el fin de que sus legislaciones respectivas sobre seguridad y salud en el trabajo incluyan disposiciones para regular lo siguiente:

- e) Creación de estándares o métodos de evaluación de los peligros para la salud y seguridad de los empleados, a través de sistemas de seguimiento epidemiológico en el ámbito laboral u otros procedimientos semejantes.

4.4.2 Constitución de la República del Ecuador

El **artículo 326** de la Constitución de la República del Ecuador establece que el derecho al trabajo se basa en los siguientes principios: Literal 5, se afirma que toda persona tiene el derecho de realizar sus tareas en un entorno adecuado y favorable, que asegure su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

4.4.3 Ley Orgánica del Servidor Público

Art. 23.- Derechos de los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- l) Desarrollar sus tareas en un ambiente adecuado y favorable, que asegure su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- n) No ser objeto de discriminación ni sufrir perjuicio o privación de los derechos reconocidos o disfrutados en el ejercicio de sus prerrogativas.

4.4.4 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

En el **Artículo 53** se establecen las condiciones ambientales generales que incluyen elementos como la ventilación, la temperatura y la humedad. Estas condiciones son las siguientes:

- a) Garantizar un entorno confortable y saludable para todos los empleados.
- b) En espacios laborales cerrados, se debe proporcionar al menos 30 metros cúbicos de aire fresco y limpio por hora por cada trabajador.
- c) Se buscará configurar la circulación de aire en recintos cerrados de manera que los trabajadores no se expongan a corrientes incómodas.
- d) Se establecen como límites estándar de temperatura en grados Celsius (°C) de bulbo seco y húmedo aquellos que, en el gráfico de confort térmico, representen una sensación de comodidad.
- e) En los lugares de trabajo expuestos a temperaturas elevadas o bajas, se buscará prevenir cambios repentinos.
- f) Las instalaciones que produzcan calor o frío se ubicarán, en la medida en que el proceso lo permita, con la adecuada separación de los espacios de trabajo.

4.4.5 Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo

El Reglamento del seguro general de riesgos del trabajo (2016) establece en el Artículo 9 los Factores de Riesgo de las Enfermedades Profesionales u Ocupacionales. Se identifican como factores de riesgo específicos que conllevan el peligro de enfermedad profesional u ocupacional, causando efectos en los asegurados, los siguientes:

- a) Físico.
- b) Psicosocial.

4.4.6 Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

En el **Artículo 9**, sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales (2017), se establece que en todas las empresas e instituciones públicas y privadas con más de 10 empleados, es obligatorio implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales. Este programa se debe desarrollar siguiendo los criterios y formatos definidos por la Autoridad Laboral, y debe incluir medidas para promover una cultura de no discriminación y equidad de oportunidades en el entorno laboral.

4.5 Marco Institucional

Chaguarpamba, un cantón ubicado en la provincia de Loja, Ecuador, cuenta con una población estimada de 7.161 habitantes. Con una extensión territorial de 311.7 km² y una altitud

promedio de 800 m.s.n.m., Chaguarpamba ofrece un clima agradable con una temperatura promedio de 24 °C. Además de su encantador entorno natural, este cantón es conocido por su destacada producción de naranjas, bananos, mangos, maní, maíz y café.

4.5.1 Misión

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chaguarpamba tiene como misión impulsar el progreso en áreas sociales, económicas, productivas, viales y turísticas, fomentando la generación de empleo, vivienda y seguridad. Su enfoque es lograr un desarrollo y bienestar integral de la comunidad de manera eficiente, honesta y responsable. Además, busca intervenir con transparencia en calidad de entidad planificadora, reguladora y facilitadora del avance humano, con la participación activa de los ciudadanos. Su propósito último es garantizar el concepto de "buen vivir" establecido en la Constitución de la República del Ecuador. (GAD del cantón Chaguarpamba, 2021)

4.5.2 Visión

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Chaguarpamba tiene como visión convertirse en una entidad que representa y sirve a los habitantes, estableciendo un modelo de gestión para el desarrollo local. Su enfoque estará en brindar servicios públicos de alta calidad a la población de Chaguarpamba, creando así una reputación sólida, confianza y credibilidad basada en la excelencia de sus obras y servicios. Será reconocido por ser una institución en crecimiento sostenible y responsable, buscando una mejora constante en el cantón. Esto se logrará mediante el aumento de su eficiencia, el trabajo colaborativo con la participación ciudadana, la comunicación efectiva en todos los niveles organizativos y una atención continua a las necesidades de la comunidad. (GAD del cantón Chaguarpamba, 2021).

5 Metodología

Se procede a describir el procedimiento llevado a cabo durante la realización de esta investigación, señalando el enfoque, las herramientas y métodos empleados para recolectar, tabular, sistematizar, procesar, interpretar, validar y exponer datos, resultados, conclusiones y recomendaciones.

5.1 Procedimiento

En la presente investigación se empleó un enfoque cuantitativo, ya que la recolección de datos se efectuó a través de la aplicación de un cuestionario que ayudo a evaluar los factores de riesgo psicosocial en espacios laborales a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chaguarpamba, obteniendo resultados cuantitativos por cada una de las dimensiones que detalla el cuestionario elaborado por el Ministerio de Trabajo. Adicionalmente, se complementó los análisis de cada dimensión, con las observaciones manifestadas por los servidores públicos encuestados, sin que esto signifique la realización de una evaluación de naturaleza cualitativa.

Para llevarlo a cabo, se aplicó el tipo de investigación exploratorio-descriptivo, con un enfoque cuantitativo y con corte transversal. Se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico. La técnica aplicada fue la encuesta y como herramienta se utilizó un cuestionario de 58 ítems con escala de Likert, el cual fue aplicado a 61 servidores públicos distribuidos en diferentes áreas. Por último, utilizando los datos obtenidos del cuestionario, se llevó a cabo la recopilación, el análisis y la interpretación de la información mediante el método inductivo y deductivo.

5.1.1 Diseño de la investigación

Se empleó un diseño de investigación no experimental, dado que se abordaron situaciones que ocurrieron en la realidad sin ninguna manipulación o intervención deliberada por parte del investigador.

5.1.2 Tipo de investigación

Conforme al nivel de profundidad de la investigación se empleó el tipo de investigación exploratorio-descriptiva, por el hecho que se realizó una investigación de los riesgos psicosociales y posterior se describió los resultados obtenidos, que en este caso fueron todos los comportamientos, hechos y objetos que influyen en los factores psicosociales dentro del GAD del cantón Chaguarpamba.

5.1.3 Enfoque de la investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que implicó la recopilación de datos mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos, por medio del modelo de medición de riesgos psicosociales en espacios laborales.

5.1.4 Método inductivo

A medida que se identificaron las causas de los riesgos psicosociales, este método guio en el desarrollo de recomendaciones específicas para abordar estos problemas en el entorno laboral de los servidores públicos.

5.1.5 Método deductivo

Este método permitió llegar a conclusiones específicas a partir del marco teórico empleado en la investigación, es decir, se identificó los factores claves que influyen en los riesgos psicosociales y posterior permitió establecer relaciones lógicas entre los factores y los resultados observados.

5.1.6 Método estadístico

Este método permitió convertir los datos recopilados en información significativa y útil de acuerdo a los datos cuantitativos que se obtuvo a través de la puntuación de cada dimensión, procediendo a realizar tabulaciones y graficas estadísticas que facilitaron identificar los niveles de riesgos que se encuentran expuestos los servidores públicos.

5.1.7 Investigación Documental

Los documentos examinados en diversas fuentes bibliográficas fueron útiles para comprender las causas subyacentes de la problemática, en este caso, los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en ese mismo sentido ayudo a identificar la metodología más adecuada para la elaboración del plan de prevención, el cual está destinado a mejorar los índices de productividad, ya que si las condiciones de trabajo son positivas puede motivar a los empleados a trabajar con más entusiasmo y dedicación, lo que puede resultar en una mayor productividad, calidad del trabajo y cumplimiento de objetivos.

5.1.8 Técnica y herramienta de investigación

La técnica empleada consistió en la aplicación de una encuesta a los 61 servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chaguarpamba y como

herramienta se utilizó el cuestionario diseñado para evaluar los riesgos psicosociales en espacios laborales, elaborado por el Ministerio del Trabajo que se configuró como la herramienta central de recolección de datos.

5.1.8.1 Cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

El propósito del cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en entornos laborales es analizar los elementos de riesgo psicosocial que podrían influir en la salud de los empleados públicos. De esta manera, se busca implementar medidas preventivas o de reducción del riesgo psicosocial (Ministerio del Trabajo (MDT), 2018, p.5).

El Ministerio del Trabajo (2018) elaboró el cuestionario inaugural que constaba de 83 preguntas. En colaboración con los miembros de las mesas técnicas, se evaluó la relevancia de cada pregunta, resultando en un cuestionario final compuesto por 58 elementos distribuidos en 8 categorías (p.9):

Tabla 2

Dimensión y nivel de riesgo

Dimensión	Definición	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	Comprende las exigencias tanto cognitivas como físicas a las que un individuo se enfrenta en su labor. Esto abarca desde una carga laboral excesiva o insuficiente, hasta la limitación temporal y la velocidad requerida para llevar a cabo una tarea específica, la cual puede mantenerse constante o cambiar.	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	Posibilidades de adquirir y perfeccionar aptitudes (capacidades, habilidades, conocimientos, actitudes) en correspondencia con las exigencias actuales del empleo, y emplearlas en el contexto laboral.	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	Son los atributos individuales y capacidades para liderar, supervisar, brindar retroalimentación, incentivar, ajustar comportamientos del equipo, influir en el cumplimiento de metas, compartir una perspectiva, cooperar, proporcionar información, dialogar y reconocer logros, entre otros aspectos.	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	Grado en el cual un individuo se involucra en la toma de decisiones relacionadas con su función laboral, abarcando aspectos como los métodos y	13 a 16	8 a 12	4 a 7

	la velocidad de trabajo, los horarios, el entorno y otros elementos laborales.			
Organización del trabajo	Incluye los métodos de comunicación, la tecnología empleada, el enfoque de distribución y asignación de tareas, así como las exigencias en términos de calidad y cantidad relacionadas con la labor.	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	Se lo define como el período reservado para el reposo y revitalización después de llevar a cabo actividades físicas y/o mentales vinculadas al empleo, así como el tiempo dedicado al esparcimiento, distracción, momentos en familia y otras actividades sociales fuera del ámbito laboral.	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	Son las medidas y recursos tanto oficiales como no oficiales que emplean los supervisores y colegas de trabajo para agilizar la resolución de problemas que surgen en relación con asuntos laborales y extralaborales.	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Acoso discriminatorio	Tratamiento desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, fundamentados en su género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, creencia religiosa, nacionalidad, lugar de nacimiento, convicciones políticas, estatus migratorio, estado civil, historial judicial, normas estéticas preconcebidas, situación de embarazo, periodo de lactancia u otros factores similares. Este tipo de comportamiento tiene el efecto de invalidar, modificar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, tanto en los procesos de selección como durante la vigencia de la relación laboral.	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: Acoso laboral	Una modalidad de acoso psicológico que engloba la persecución deliberada, reiterativa y enfocada mediante acciones vengativas, crueles o malintencionadas, con el propósito de humillar o desestabilizar a un individuo o a colectivos de empleados, con un enfoque instrumental o con una finalidad específica.	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	Comentarios y sugerencias de naturaleza sexual no solicitados que influyen negativamente en la integridad física, psicológica y ética de los empleados.	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Otros puntos importantes: Adicción al trabajo	Se la define como la incapacidad de desconectar del trabajo, la necesidad de asumir constantemente nuevas responsabilidades, lo cual puede dar lugar a riesgos psicosociales, se manifiesta cuando el valor atribuido al trabajo supera la relación con uno mismo y con los demás. Lo que distingue a la adicción al trabajo de otras adicciones es que se elogia y recompensa a las personas por trabajar en exceso, una dinámica que rara vez ocurre con otras formas de adicción.	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Condiciones del Trabajo	Se trata de los elementos que pueden conllevar riesgos (tales como aspectos de seguridad, ergonomía, higiene y psicosociales) que potencialmente puedan tener un impacto adverso en la salud de los empleados durante su desempeño laboral.	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral – familiar)	Situaciones en las que las exigencias laborales y las responsabilidades personales o familiares entran en conflicto.	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Estabilidad laboral y emocional	Es la situación de empleo precario, la falta de certidumbre en relación a futuras oportunidades laborales y la carencia de motivación o insatisfacción en el trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: Salud auto percibida	La evaluación que una persona realiza acerca de su bienestar físico y mental en relación a las tareas laborales que desempeña.	7 a 8	5 a 6	2 a 4

Nota. La tabla muestra las definiciones y puntajes de las dimensiones que evalúan los riesgos psicosociales, propuesto por el Ministerio del Trabajo (2018).

Las diversas áreas consideradas para la evaluación de los riesgos psicosociales en ambientes de trabajo ofrecen cuatro opciones de respuesta conforme al cuestionario elaborado por el Ministerio de Trabajo (2018). La obtención de un puntaje se efectúa a través de la escala de Likert, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 3*Opciones de respuesta y puntuación por ítem evaluado*

Opción de respuesta	Puntuación
Completamente de acuerdo	4
Parcialmente de acuerdo	3
Poco de acuerdo	2
En desacuerdo	1

Nota. Las opciones de respuesta fueron tomadas del cuestionario propuesto por el Ministerio de Trabajo (2018).

Para evaluar el nivel de riesgo general según las pautas del Ministerio de Trabajo (2018), se llevó a cabo la suma de los puntajes obtenidos en cada dimensión, y luego se comparó el resultado con los valores indicados en la tabla siguiente:

Tabla 4*Nivel de riesgo general*

Nivel de Riesgo	Calificación	Descripción
Alto	58 a 116	El riesgo implica un potencial impacto significativo en la seguridad y bienestar de las personas, con niveles de peligro que resultan inaceptables y que pueden llevar a consecuencias dañinas para la salud y la integridad física de las personas en un corto plazo. Se requiere la implementación constante de medidas de seguridad y prevención, adecuadas a la necesidad particular identificada, para evitar aumentos en la probabilidad y frecuencia de los riesgos.
Medio	117 a 174	El riesgo conlleva un impacto potencial de nivel moderado en la seguridad y salud, pudiendo amenazar estos aspectos en el mediano plazo, dando lugar a efectos perjudiciales para la salud, daños a la integridad física y posibles enfermedades relacionadas con el trabajo. Si no se aplican de manera constante y adecuada las medidas de seguridad y prevención necesarias según la identificada necesidad específica, la probabilidad y frecuencia de los impactos podría aumentar.
Bajo	175 a 232	El riesgo tiene un impacto potencial mínimo en la seguridad y salud, sin causar efectos perjudiciales en el corto plazo. Estos posibles efectos pueden ser prevenidos mediante un seguimiento regular de la probabilidad y frecuencia de ocurrencia de enfermedades laborales. Las acciones estarán orientadas a asegurar que el nivel de riesgo se mantenga controlado.

Nota. Se muestra la interpretación de los resultados obtenidos por el nivel de riesgo (alto, medio y bajo) de acuerdo al puntaje establecido en la norma del Ministerio del Trabajo (2018).

La elaboración de la investigación se la realizó por medio de muestreo no probabilístico, por lo que Hernández et al., (2016) lo describe como un procedimiento no mecánico que no se basa mediante fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de

un investigador (p. 176). De esta manera, se procedió a aplicar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en entornos laborales a un total de 61 servidores públicos, sujetos a las regulaciones establecidas por la Ley Orgánica de Servicio Público, en diferentes unidades como lo muestra la *tabla 5*.

Tabla 5

Unidades a la que pertenecen los servidores públicos evaluados.

N	Unidad a la que pertenece	Contrato	Número de personas
1	Alcaldía	LOSEP	1
2	Asesoría Jurídica	LOSEP	1
3	Asistente de Tesorería	LOSEP	1
4	Avalúos y Catastros	LOSEP	1
5	Bodega	LOSEP	4
6	Camal	LOSEP	3
7	Comisaria	LOSEP	3
8	Compras Publicas	LOSEP	1
9	Contabilidad	LOSEP	3
10	Financiero	LOSEP	2
11	Gestión Ambiental	LOSEP	8
12	Jurídico	LOSEP	1
13	Dirección de Obras Públicas	LOSEP	7
14	Planificación	LOSEP	4
15	Recaudación	LOSEP	1
16	Registro de la Propiedad	LOSEP	2
17	Relaciones Públicas	LOSEP	2
18	Rentas	LOSEP	1
19	Secretaria	LOSEP	4
20	Sistemas	LOSEP	1
21	Talento Humano	LOSEP	3
22	Tesorería	LOSEP	1
23	Transito	LOSEP	1
24	Turismo	LOSEP	1
25	Unidad Social	LOSEP	4
Total			61

Nota. La tabla muestra el número de personas por unidades que se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. *Información obtenida en la unidad de Talento Humano.*

Para la tabulación, interpretación y análisis de datos en este informe de investigación se utilizó la herramienta elaborada por el Ministerio de Trabajo. Dicha herramienta se basa en hojas

de cálculo de Microsoft Excel, un software ampliamente reconocido y utilizado en el ámbito de la investigación estadística.

6 Resultados

6.1 Objetivo 1: Realizar un diagnóstico de los riesgos psicosociales

Se inicia examinando los datos sobre las variables sociodemográficas de los servidores encuestados en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chaguarpamba:

Tabla 6

Datos sociodemográficos de los servidores públicos.

Género		
Alternativa	F	%
Hombre	29	47,54
Mujer	32	52,46
Total	61	100%
Edad		
Alternativa	F	%
18-24años	4	6,56
25-34años	20	32,79
35-43años	15	24,59
44-52años	11	18,03
Igual o superior a 53 años	11	18,03
Total	61	100%
Años de experiencia		
Alternativa	F	%
0-2años	25	40,98
3-10años	14	22,95
11-20años	18	29,51
Igual o superior a 21 años	4	6,56
Total	61	100%
Nivel más alto de instrucción		
Alternativa	F	%
Bachillerato	7	11,48
Técnico/Tecnológico	10	16,39
Tercer nivel	38	62,30
Cuarto nivel	6	9,84

Total	61	100%
Auto-identificación étnica		
Alternativa	F	%
Mestizo/a	59	96,72
Afro-ecuatoriano	2	3,28
Total	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta los datos sociodemográficos de los servidores públicos. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

Se observa que en la Institución existe una distribución relativamente equilibrada entre géneros, con una ligera mayoría de mujeres. Además, se destaca una mayor presencia de personas adultas en el entorno laboral, representando aproximadamente el 60% del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado, mientras que las personas jóvenes conforman el 40% restante. Por otro lado, en lo que respecta a la antigüedad laboral, el 40,98% de los empleados trabajan en la Institución durante un período de 0 a 2 años, a esto le sigue un grupo significativo, con un 29,51% de servidores, que tienen de 11 a 20 años de experiencia laboral en la Institución. Es relevante resaltar que todos los miembros del GAD cuentan con una formación académica a nivel de título profesional, entre los títulos obtenidos, el de Tercer nivel es el más predominante, ya que un 62,30% de los servidores lo han alcanzado, para concluir, el 92,72% de los encuestados se reconocen como mestizos, seguido del 3,28% que se auto-identifican como afroecuatorianos.

6.1.1 Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo (CRT)

La primera dimensión considerada para evaluar los riesgos psicosociales es la *carga y ritmo de trabajo*. Esta dimensión se centra en las demandas, tanto internas como externas, que enfrenta un servidor público en el cumplimiento de sus funciones, incluyendo el tiempo disponible y las responsabilidades asignadas. La siguiente tabla muestra los resultados que se obtuvieron en la valoración de los ítems 1, 2, 3 y 4, en donde se mide el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienen los servidores, la suma de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario aplicado brindó la información necesaria para identificar el nivel de riesgo.

Tabla 7*Dimensión de carga y ritmo de trabajo*

		Carga y ritmo de trabajo							
Preguntas	ITEM	1. ITEM		2. ITEM		3. ITEM		4.	
	Considero que son aceptables solicitudes que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)	Decido el ritmo de las trabajo y actividades		Las actividades y/o responsabilidad s que me fueron asignadas no me causan estrés		Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral			
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Completamente de acuerdo	35	57%	37	61%	27	44%	29	48%	
Parcialmente de acuerdo	24	39%	17	28%	21	34%	28	46%	
Poco de acuerdo	2	3%	6	10%	11	18%	2	3%	
En desacuerdo	0	0%	1	2%	2	3%	2	3%	
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión de carga y ritmo de trabajo. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba*

Como demuestra la tabla 7, con relación al *ítem 1*, el 57% de servidores ha manifestado que se encuentran completamente de acuerdo (valoración 4) en que son válidas las peticiones y necesidades que les plantean los compañeros de trabajo o los usuarios. Con respecto al *ítem 2*, el 61% de servidores indicaron que se encuentran completamente de acuerdo (valoración 4) en que ellos son los que manejan y controlan su ritmo de trabajo. Con relación al *ítem 3*, el 44% de los encuestados mencionaron que se sienten completamente de acuerdo (valoración 4) en que las actividades o responsabilidades asignadas no les causan estrés, por otro lado, en el *ítem 4*, el 48% de los servidores encuestados se encuentran completamente de acuerdo (valoración 4) en contar con un tiempo adecuado para cumplir con todas las tareas o responsabilidades que se les han asignado durante su horario de trabajo.

Los servidores públicos mencionaron que tienen un adecuado manejo en su tiempo y ritmo de trabajo en la ejecución de sus actividades, por lo que las responsabilidades encomendadas no les causan estrés. En esta línea, se establece una conexión entre este hallazgo y el concepto de trabajo activo. Karasek, citado por Vega (2001), señala que incluso en situaciones

de elevadas demandas laborales, si la estructura laboral permite un alto grado de control para hacer frente a estas demandas, los riesgos psicosociales se reducirán y se promoverá un aumento en la motivación y crecimiento personal.

6.1.2 Dimensión 2. Desarrollo de competencias

La segunda dimensión que se evalúa es el *desarrollo de competencias*, la cual está conformada por los ítems 5, 6, 7 y 8, que mide el nivel de acuerdo o desacuerdo que perciben los servidores públicos con respecto a las oportunidades que tienen para adquirir y mejorar habilidades basadas en conocimientos, actitudes y experiencia.

Tabla 8

Dimensión de desarrollo de competencias

Preguntas	Desarrollo de Competencias								
	ITEM Considero tengo suficientes conocimientos, habilidades destrezas desarrollar trabajo para el cual fui contratado	5. ITEM que En mi los aprendo adquiero conocimientos, y habilidades para destrezas de el compañeros trabajo	6. ITEM En mi trabajo y cuento con un plan de carrera, capacitación y/o las actividades que realizo	7. ITEM En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	8. ITEM En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo	F	%	F	%
Completamente de acuerdo	47	77%	55	90%	13	21%	24	39%	
Parcialmente de acuerdo	14	23%	6	10%	29	48%	23	38%	
Poco de acuerdo	0	0%	0	0%	10	16%	14	23%	
En desacuerdo	0	0%	0	0%	9	15%	0	0%	
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión de desarrollo de competencias. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

Como se muestra en la tabla 8, con respecto al *ítem 5* en la segunda dimensión, el 77% de los servidores del GAD manifestaron encontrarse completamente de acuerdo (valoración 4), puesto que creen que cuentan con los conocimientos, habilidades y capacidades necesarios para llevar a cabo el trabajo para el cual fueron asignados dentro de su unidad. En relación al *ítem 6*, el 90% de los servidores indicaron estar completamente de acuerdo (valoración 4) en que

aprenden y adquieren nuevos conocimientos, habilidades y destrezas con la ayuda de sus compañeros. En relación al ítem 7, el 48% de los empleados mencionaron que necesitan tener más capacitaciones o entrenamientos para fortalecer sus conocimientos y habilidades, por lo que se encuentran parcialmente de acuerdo (valoración 3) con este ítem. Por último, el 39% de los servidores del GAD en el ítem 8, mencionaron encontrarse completamente de acuerdo (valoración 4) en que se evalúan periódicamente las funciones que realizan en su lugar de trabajo, mientras que un 38% de encuestados manifestaron estar parcialmente de acuerdo en que sus jefes inmediatos no suelen revisar cada cierto tiempo las actividades que se planificaron desarrollar.

6.1.3 Dimensión 3. Liderazgo

En la tercera dimensión mediante los ítems 9, 10, 11, 12, 13 y 14, se evalúa el *liderazgo*, en el cual se mide los niveles de acuerdo y desacuerdo que tienen los empleados en relación a las cualidades y habilidades que poseen para dirigir grupos de trabajo con el propósito de alcanzar objetivos, fomentando la retroalimentación del equipo y valorando las contribuciones y logros obtenidos.

Tabla 9
Dimensión de liderazgo

		Liderazgo											
Preguntas	ITEM 9. En mi trabajo reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo logran sus objetivos.		ITEM 10. Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio o iniciativas de trabajo		ITEM 11. Mi jefe inmediato establece metas, plazos y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades		ITEM 12. Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar		ITEM 13. Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo		ITEM 14. Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Completamente de acuerdo	23	38%	41	67%	42	69%	32	52%	38	62%	33	54%	
Parcialmente de acuerdo	25	41%	15	25%	15	25%	24	39%	17	28%	18	30%	
Poco de acuerdo	12	20%	2	3%	2	3%	3	5%	5	8%	7	11%	

En desacuerdo	1	2%	3	5%	2	3%	2	3%	1	2%	3	5%
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión de liderazgo. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

En función al *ítem 9* que se encuestó en la tercera dimensión, el 41% de los servidores mencionaron estar parcialmente de acuerdo (valoración 3), ya que perciben que no a todos los empleados se les reconoce y se da crédito por realizar un buen trabajo, por otro lado, en el *ítem 10*, el 67% de servidores se sienten completamente de acuerdo (valoración 4) en la disposición de su supervisor directo para escuchar sugerencias de modificación e ideas laborales. En relación al *ítem 11*, el 69% de los servidores se sienten completamente de acuerdo (valoración 4) en la manera en que su superior directo establece objetivos y plazos claros y realistas para la realización de sus tareas o labores. Con respecto al *ítem 12*, el 52% de las personas encuestadas manifestaron que su supervisor directo interviene, ofrece respaldo y apoyo, y demuestra preocupación cuando se enfrentan a una carga excesiva de trabajo, por lo que se sienten completamente de acuerdo con esta pregunta, por otro lado, solo el 3% perciben estar en desacuerdo. Acerca del *ítem 13*, el 62% de los empleados se encuentran completamente de acuerdo en que su jefe inmediato les brinda suficientes lineamientos y retroalimentaciones para el desempeño de su trabajo. Finalmente, con el *ítem 14* de esta dimensión, el 54% de los servidores del GAD manifestaron estar completamente de acuerdo en la forma en que su supervisor directo toma en cuenta al equipo de trabajo al tomar decisiones que puedan tener un impacto en todos.

6.1.4 Dimensión 4. Margen de acción y control

La cuarta dimensión que se abordó en la medición de riesgos es el *margen de acción y control*, que se evaluó bajo los ítems 15, 16, 17 y 18, los cuales están enfocados en determinar el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienen los servidores públicos, referente a la libertad y la autonomía para tomar decisiones y tener control sobre su trabajo y las tareas asignadas.

Tabla 10*Dimensión de margen de acción y control*

Margen de acción y control								
Preguntas	ITEM	15. ITEM	16. ITEM	17. ITEM	18. ITEM			
	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de los compañeros de trabajo y/u otras áreas	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a mis fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
	F	%	F	%	F	%	F	%
Completamente de acuerdo	25	41%	38	62%	27	44%	39	64%
Parcialmente de acuerdo	24	39%	18	30%	28	46%	20	33%
Poco de acuerdo	10	16%	4	7%	5	8%	1	2%
En desacuerdo	2	3%	1	2%	1	2%	1	2%
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión de margen de acción y control. *Datos* obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.

Respecto al *ítem 15*, planteada en la cuarta dimensión, el 41% de los servidores públicos del GAD mencionaron estar completamente de acuerdo (valoración 4), ya que señalaron que en su entorno laboral se proporcionan oportunidades para que los empleados puedan debatir de manera abierta los problemas comunes y las discrepancias de opinión, en cambio el 3% dijo estar en desacuerdo. Así mismo, en el *ítem 16*, el 62% manifestaron estar completamente de acuerdo (valoración 4) dado que pueden realizar su trabajo con colaboración de sus compañeros de trabajo y/u otras áreas, en cambio el 2% menciono estar en desacuerdo. Referente al *ítem 17*, el 46% de los empleados señalaron estar parcialmente de acuerdo (valoración 3) en la consideración que se da a su opinión en relación a los plazos establecidos para llevar a cabo sus tareas, finalmente, en el *ítem 18*, el 64% demostraron estar completamente de acuerdo (valoración 4) debido a que se les da la oportunidad de contribuir con ideas para mejorar tanto las actividades como la organización del trabajo, y solamente el 2% manifestó estar en desacuerdo.

6.1.5 Dimensión 5. Organización del trabajo

La quinta dimensión encuestada es *organización del trabajo*, esta dimensión mide los niveles de acuerdo y desacuerdo que perciben los servidores públicos, en relación a la estructuración y programación de las labores y obligaciones en el ámbito laboral, así como la transparencia de las funciones y la asignación equitativa de las cargas laborales entre los trabajadores, se evaluó a través de los ítems 19, 20, 21, 22, 23 y 24.

Tabla 11

Dimensión de organización del trabajo.

		Organización del trabajo											
Preguntas	ITEM 19.	ITEM 20.	ITEM 21.	ITEM 22.	ITEM 23.	ITEM 24.							
	Considero que formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, de fácil comprensión	En el trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones o de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo							
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Completamente de acuerdo	36	59%	25	41%	39	64%	21	34%	31	51%	47	77%	
Parcialmente de acuerdo	23	38%	22	36%	17	28%	28	46%	27	44%	12	20%	
Poco de acuerdo	2	3%	11	18%	5	8%	11	18%	2	3%	2	3%	
En desacuerdo	0	0%	3	5%	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%	
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión de organización del trabajo *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

En correspondencia al *ítem 19*, que se planteó en la quinta dimensión, el 59% de los servidores públicos encuestados mencionaron estar completamente de acuerdo (valoración 4), dado que Perciben que las vías de comunicación empleadas en su labor son apropiadas, accesibles y simples de entender. Respecto al *ítem 20*, el 41% de los empleados manifestaron que en su trabajo se proporciona de manera periódica a todos los empleados información sobre el

desempeño y los éxitos de la Institución, por lo que se encuentran completamente de acuerdo (valoración 4) con esta pregunta y tan solo el 5% dijo estar en desacuerdo. Relativo al *ítem 21*, el 64% de los encuestados están completamente de acuerdo (valoración 4) que en su trabajo, se muestra respeto y se tienen en cuenta las limitaciones de las personas con discapacidad al asignar roles y responsabilidades. Acerca del *ítem 22*, el 46% de los servidores del GAD manifiestan estar parcialmente de acuerdo (valoración 3), debido a que en su trabajo no tienen suficientes reuniones para verificar el cumplimiento de los objetivos. Finalmente, en el *ítem 23*, con un 51%, e *ítem 24*, con un 77%, los servidores públicos señalaron estar completamente de acuerdo, por motivo que cuentan con mucha energía para realizar su trabajo y así mismo su horario se ajusta a sus expectativas y exigencias laborales.

Tomando en consideración la opinión de los servidores públicos encuestados, dentro de la organización del trabajo es de suma importancia que una Institución informe periódicamente de la gestión y logros a sus subordinados. Ramos y Paredes (2017) resaltan el aprendizaje organizacional con la comunicación descendente, en donde se compartirán los planes de implementación en la Institución, junto con el envío de información esencial que fomente la motivación y la confianza necesarias para que los empleados respalden los objetivos empresariales (p. 28).

6.1.6 Dimensión 6. Recuperación

La sexta dimensión valorada es *recuperación*, esta dimensión mide el nivel de acuerdo y desacuerdo que tienen los servidores públicos, en cuanto a descansar y desconectarse del trabajo para recuperar su energía física y mental. Se evalúa mediante los ítems 25, 26, 27, 28 y 29, si existen suficientes oportunidades para el descanso y si los empleados tienen el tiempo necesario para recuperarse adecuadamente fuera del horario laboral.

Tabla 12
Dimensión de Recuperación

Preguntas	Recuperación									
	ITEM 25. Después del trabajo tengo suficiente energía para realizar otras actividades	ITEM 26. En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto renovar recuperar energía	ITEM 27. En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar y sobre el desempeño el trabajo	ITEM 28. Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas laborales	ITEM 29. Todos los días siento que he descansado lo suficiente y tengo la energía para iniciar mi trabajo	F	%	F	%	F
Completamente de acuerdo	21	34%	28	46%	16	26%	35	57%	35	57%
Parcialmente De acuerdo	29	48%	24	39%	31	51%	19	31%	18	30%
Poco de acuerdo	11	18%	8	13%	12	20%	4	7%	7	11%
En desacuerdo	0	0%	1	2%	2	3%	3	5%	1	2%
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión de recuperación. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

Según los datos recopilados, en relación con el ítem 25, que se plantea en la sexta dimensión, el 48% de los servidores públicos mencionaron estar parcialmente de acuerdo (valoración 3), debido a que después del trabajo no se sienten completamente con energía como para realizar otras actividades. Referente al ítem 26, el 46% de los empleados señalaron estar completamente de acuerdo (valoración 4), dado que en su empleo tienen la posibilidad de tomar pausas breves para renovarse y recobrar energías y solamente el 2% menciono estar en desacuerdo. Con respecto al ítem 27, el 51% de los encuestados dijeron sentirse parcialmente de acuerdo (valoración 3), en cuanto a tener tiempo durante su trabajo para dedicarse a reflexionar sobre su desempeño. Finalmente, en el ítem 28 y 29, el 57% de los servidores públicos del GAD señalaron estar completamente de acuerdo en que todos los días sienten que han descansado lo suficiente para iniciar con buena energía su trabajo.

6.1.7 Dimensión 7. Soporte y apoyo

La séptima dimensión que se considero es la de *soporte y apoyo*, en esta dimensión se evalúa la disponibilidad de recursos y el respaldo que la organización proporciona a sus

empleados. Esto incluye el acceso a capacitación, asesoramiento, herramientas adecuadas para el trabajo, así como el apoyo emocional y el ambiente de trabajo que promueva la colaboración y el bienestar general de los empleados. Se mide el nivel de acuerdo o desacuerdo, por medio de los ítems 30, 31, 32, 33 y 34.

Tabla 13

Dimensión de soporte y apoyo

		Soporte y apoyo									
Preguntas	ITEM	30.	ITEM	31.	ITEM	32.	ITEM	33.	ITEM	34.	
	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y diálogo con otras personas	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas	En mi trabajo se brinda un apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o con algún grado de discapacidad y enfermedad	En mi trabajo se brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación						
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Completamente de acuerdo	34	56%	31	51%	40	66%	34	56%	14	23%	
Parcialmente De acuerdo	26	43%	24	39%	18	30%	24	39%	21	34%	
Poco de acuerdo	1	2%	6	10%	3	5%	1	2%	8	13%	
En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	2	3%	18	30%	
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión soporte y apoyo *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

Referente al ítem 30, la investigación revela que el 56% de servidores públicos señalan estar completamente de acuerdo en que su entorno laboral está estructurado de modo que promueve la colaboración en equipo, facilitada por el respaldo técnico y administrativo, por lo que en el ítem 31, el 51% de encuestados se sienten con un sentimiento de compañerismo y bienestar entre compañeros, de igual manera, el ítem 32 determinó que el 66% de servidores están completamente de acuerdo en que se proporciona el respaldo adecuado a los empleados sustitutos o a aquellos con discapacidades o enfermedades. No obstante en el ítem 34, el 30% de servidores públicos mencionaron estar en desacuerdo en que el GAD cuenta con acceso a la

atención de un médico, psicólogo, trabajadora social o consejero que esté presente ante situaciones de crisis, por lo que necesitan la disponibilidad de un equipo ocupacional en la Institución, la percepción de recibir apoyo social en el entorno laboral brinda ayuda al empleado para reducir las inseguridades, tensiones y ansiedades que surgen en situaciones problemáticas o de crisis. Además, al establecer redes sociales, la percepción de contar con un respaldo organizacional transmite el mensaje de que la organización se preocupa y se ocupa del bienestar del colaborador. (Lobburi, 2012)

6.1.8 Dimensión 8.1. Acoso discriminatorio

En otros puntos importantes, se valoró el *acoso discriminatorio*, esta dimensión mediante los ítems 35, 38, 53 y 56 se enfoca en identificar y abordar cualquier forma de discriminación, prejuicio o trato desigual que pueda experimentar algún empleado debido a su género, raza, etnia, religión, orientación sexual u otras características personales.

Tabla 14

Dimensión otros puntos importantes: acoso discriminatorio

Otros puntos importantes: acoso discriminatorio									
Preguntas	ITEM 35. En mi trabajo trato por igual a todos, la edad que tengan		ITEM 38. Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades		ITEM 53. En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.		ITEM 56. En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral		
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Completament e de acuerdo	28	46%	42	69%	42	69%	26	43%	
Parcialmente De acuerdo	21	34%	13	21%	15	25%	17	28%	
Poco de acuerdo	10	16%	6	10%	3	5%	7	11%	
En desacuerdo	2	3%	0	0%	1	2%	11	18%	
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión otros puntos importantes: acoso discriminatorio. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD*

del cantón Chaguarpamba.

Según la información recolectada, en el ítem 35, se puede observar que el 46% de los servidores señalan estar completamente de acuerdo que en su lugar de trabajo se brinda igual trato a todos los empleados indistintamente la edad que tengan y el 3% señala estar en desacuerdo. Referente al ítem 38, el 69% de encuestados manifestaron que en su trabajo tanto hombres como mujeres cuentan con igualdad de oportunidades. En relación al ítem 53, el 69% de servidores afirman que entre todos los compañeros se muestra respeto hacia las creencias, posturas políticas, religión, nacionalidad y orientación sexual y tan solo el 2% está en desacuerdo. Finalmente, el 43% de servidores públicos señalaron que en su entorno laboral, no se encuentran áreas exclusivas destinadas a ningún grupo en particular, evitando así cualquier tipo de privilegio.

6.1.9 Dimensión 8.2. Acoso laboral

En otros puntos importantes, se consideró al *acoso laboral*, mediante la valoración del ítem 41 y 50, esta dimensión se enfocó en identificar y abordar cualquier comportamiento negativo, intimidatorio o abusivo que pueda ocurrir entre compañeros de trabajo o desde la jerarquía superior.

Tabla 15
Dimensión otros puntos importantes: acoso laboral

Otros puntos importantes: acoso laboral				
Preguntas	ITEM 41. Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.		ITEM 50. Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.	
	F	%	F	%
Completamente de acuerdo	28	46%	27	44%
Parcialmente de acuerdo	23	38%	25	41%
Poco de acuerdo	8	13%	5	8%
En desacuerdo	2	3%	4	7%
Total	61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión otros puntos importantes: acoso laboral. Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.

Según los datos recopilados, en el ítem 41, el 46% de servidores públicos de la Institución, señala que están completamente de acuerdo que en su lugar de trabajo no existen amenazas, humillaciones, burlas, calumnias o difamaciones, y el 3% está en desacuerdo. Por otro lado, referente al ítem 50, el 44% de los encuestados expresaron que disfrutan de un empleo en el que no experimentan conflictos estresantes ni se generan rumores malintencionados acerca de ellos.

6.1.10 Dimensión 8.3. Acoso sexual

La siguiente tabla presenta los datos obtenidos de la dimensión *acoso sexual*, la cual está conformada por el ítem 43 y 48, que mide el nivel de acuerdo o desacuerdo que tienen los servidores públicos respecto a identificar y abordar cualquier comportamiento o conducta de naturaleza sexual no deseada que pueda ocurrir en el entorno laboral.

Tabla 16
Dimensión otros puntos importantes: acoso sexual

Otros puntos importantes: acoso sexual				
Preguntas	ITEM 43. En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral		ITEM 48. Mi trabajo está libre de acoso sexual	
	F	%	F	%
Completamente de acuerdo	51	84%	52	85%
Parcialmente de acuerdo	9	15%	7	11%
Poco de acuerdo	0	0%	1	2%
En desacuerdo	1	2%	1	2%
Total	61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión otros puntos importantes: acoso sexual. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

La investigación revela, que referente al ítem 43, el 84% de los encuestados afirmo estar completamente de acuerdo en que no experimentan conductas de naturaleza sexual que puedan afectar su bienestar físico, emocional y ético en el entorno laboral, y el 2% mencionó estar en desacuerdo. Por otro lado, con respecto al ítem 48, el 85% de los servidores mencionaron que el ambiente de trabajo en el que se hallan carece de comportamientos de naturaleza sexual que puedan perjudicar el bienestar físico y emocional de los servidores, sin embargo, el 2% señalo

estar en desacuerdo.

6.1.11 Dimensión 8.4. Adicción al trabajo

En otros puntos importantes se consideró la *adicción al trabajo*, esta dimensión está compuesta por los ítems 36, 45, 51, 55 y 57 y se enfocó en identificar patrones de comportamiento donde los empleados muestran una obsesión excesiva por el trabajo, trabajando de manera compulsiva y sacrificando su equilibrio entre vida laboral y personal.

Tabla 17

Dimensión otros puntos importantes: adicción al trabajo

Otros puntos importantes: adicción al trabajo										
Preguntas	ITEM 36.	ITEM 45.	ITEM 51.	ITEM 55.	ITEM 57.					
	Las directrices y metas que me autoimpongo, dentro de mi jornada y horario de trabajo	Me resulta fácil relajarme cuando estoy trabajando	Tengo equilibrio y de separo bien el trabajo de mi vida personal.	Me siento libre de culpa cuando estoy trabajando en algo	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Completamente de acuerdo	35	57%	32	52%	47	77%	22	36%	34	56%
Parcialmente de acuerdo	25	41%	23	38%	12	20%	27	44%	18	30%
Poco de acuerdo	1	2%	5	8%	2	3%	9	15%	8	13%
En desacuerdo	0	0%	1	2%	0	0%	3	5%	1	2%
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión otros puntos importantes: adicción al trabajo. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

Según la información recolectada, se puede observar que en el ítem 36, el 57% de los servidores públicos están completamente de acuerdo en que durante su jornada laboral cumplen con los lineamientos y objetivos que se autoimponen. Referente al ítem 45, el 52% de los encuestados manifestaron estar completamente de acuerdo en que durante los momentos en que no están laborando les resulta fácil relajarse y despejarse de las demandas del trabajo y únicamente el 2% señaló estar en desacuerdo. En relación al ítem 51, el 77% de los servidores de la Institución mencionaron estar completamente de acuerdo en tener un balance entre el trabajo y

su vida personal. Por otro lado, en cuanto al ítem 55, el 44% de los encuestados señalaron estar parcialmente de acuerdo en que no experimentan sentimientos de culpabilidad cuando no están ocupados con labores. Finalmente, en correspondencia con el ítem 57, el 56% de empleados públicos indicaron estar completamente de acuerdo en que en sus tiempos libres pueden dejar de pensar en su trabajo, y únicamente el 2% dijo estar en desacuerdo.

6.1.12 Dimensión 8.5. Condiciones del trabajo

En otros puntos importantes se valoró las *condiciones del trabajo*, esta dimensión evaluó los factores que influyen en el desempeño de los servidores públicos, se midió el nivel de acuerdo o desacuerdo que perciben los encuestados a través del ítem 40 y 47.

Tabla 18

Dimensión otros puntos importantes: condiciones del trabajo

Otros puntos importantes: condiciones del trabajo				
Preguntas	ITEM 40. Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad		ITEM 47. Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	
	F	%	F	%
Completamente de acuerdo	22	36%	25	41%
Parcialmente de acuerdo	20	33%	28	46%
Poco de acuerdo	15	25%	8	13%
En desacuerdo	4	7%	0	0%
Total	61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión otros puntos importantes: condiciones del trabajo. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

Según los datos recopilados, referente al ítem 40, el 36% de los servidores encuestados indicaron estar completamente de acuerdo en que su trabajo dispone de los espacios y ambientes físicos para que una persona con discapacidad tenga fácil acceso a las instalaciones. No obstante, en relación al ítem 47, el 46% de las personas encuestadas señalaron estar parcialmente de acuerdo, debido a que necesitan de herramientas y maquinaria en nuevo estado para prevenir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

6.1.13 Dimensión 8.6. Doble presencia (Laboral-Familiar)

En otros puntos importantes, se evaluó la *doble presencia (laboral-familiar)*, esta dimensión mide los niveles de acuerdo o desacuerdo que tienen los empleados mediante el ítem 46 y 49, en cuanto a los desafíos que enfrentan los empleados al tratar de equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares y personales.

Tabla 19

Dimensión otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)

Otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar)				
Preguntas	ITEM 46. Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo		ITEM 49. En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales	
	F	%	F	%
Completamente de acuerdo	33	54%	34	56%
Parcialmente de acuerdo	20	33%	18	30%
Poco de acuerdo	6	10%	5	8%
En desacuerdo	2	3%	4	7%
Total	61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión otros puntos importantes: doble presencia (laboral-familiar). *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

La investigación revela que referente al ítem 46, el 54% de empleados sienten estar completamente de acuerdo en que sus asuntos familiares o personales no tienen impacto en la ejecución de sus responsabilidades laborales, sin embargo, el 3% está en desacuerdo debido a que sienten que perciben que sus problemas personales si afectan en su rendimiento laboral. Por otro lado, con respecto al ítem 49, el 56% de servidores encuestados están completamente de acuerdo en que su trabajo brinda las facilidades de poder solucionar sus problemas familiares o personales, y únicamente el 7% está en desacuerdo.

6.1.14 Dimensión 8.7. Estabilidad laboral y emocional

En otros puntos importantes, se consideró la *estabilidad laboral y emocional*, se identificó los factores que puedan afectar la estabilidad en el trabajo, como la incertidumbre laboral, cambios frecuentes en la Institución o en las responsabilidades del puesto. Se midió los

niveles de acuerdo o desacuerdo por medio de la valoración de los ítems 37, 39, 42, 52 y 54.

Tabla 20

Dimensión otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional

Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional										
Preguntas	ITEM 37.	ITEM 39.	ITEM 42.	ITEM 52.	ITEM 54.					
	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral	En mi trabajo me siento aceptado y valorado	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Completamente de acuerdo	39	64%	41	67%	35	57%	44	72%	35	57%
Parcialmente de acuerdo	18	30%	13	21%	23	38%	15	25%	19	31%
Poco de acuerdo	2	3%	7	11%	3	5%	1	2%	6	10%
En desacuerdo	2	3%	0	0%	0	0%	1	2%	1	2%
Total	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

Como demuestra la tabla 20, en relación al ítem 37, se puede observar que el 64% de los servidores encuestados están completamente de acuerdo en que tienen un adecuado ambiente laboral dentro de sus unidades de trabajo. En ese mismo sentido, en el ítem 39, el 67% de los empleados están completamente de acuerdo en que se sienten aceptados y valorados por sus compañeros o jefes de unidades. Referente al ítem 42, el 57% de los encuestados perciben que a pesar de cualquier cambio que se pueda presentar, se sienten estables, es por ello que en el ítem 52, el 72% se sienten orgullosos de pertenecer a la Institución. Finalmente, con respecto al ítem 54, el 57% de los servidores públicos aprecia que su labor es reconocida, lo cual sirve como impulso de motivación para seguir desarrollando un eficiente trabajo.

6.1.15 Dimensión 8.8. Salud auto percibida

En otros puntos importantes, se valoró la *salud auto percibida*, esta dimensión se enfoca en comprender cómo los empleados perciben su propia salud física y mental en el contexto laboral. Se midió el nivel de acuerdo o desacuerdo mediante el ítem 44 y 58.

Tabla 21*Dimensión otros puntos importantes: salud auto percibida*

Otros puntos importantes: salud auto percibida					
Preguntas	ITEM	44. ITEM		58.	
	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable	F	%	
Completamente de acuerdo		F	%	F	%
		34	56%	36	59%
Parcialmente de acuerdo		18	30%	18	30%
Poco de acuerdo		4	7%	4	7%
En desacuerdo		5	8%	3	5%
Total		61	100%	61	100%

Nota. Elaborado por el autor, la tabla presenta la dimensión otros puntos importantes: salud auto percibida. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

Según la información recolectada, se puede observar que en el ítem 44, el 56% de colaboradores están completamente de acuerdo en que el trabajo que realizan no les causa efectos negativos a su salud física y mental, sin embargo, el 8% manifestó estar en desacuerdo, ya que sienten que el estrés por altas demandas de trabajo causa efectos negativos en su salud. En cuanto, al ítem 58, el 59% de servidores encuestados consideran que se encuentran física y mentalmente saludables.

6.2 Objetivo 2: Determinar los niveles de riesgos psicosociales.

En cumplimiento del objetivo específico 2, se procedió a utilizar el aplicativo creado por el Ministerio del Trabajo denominado Herramienta de tabulación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. A continuación, la tabla 24 muestra el nivel de riesgo que posee cada dimensión evaluada en el GAD del cantón Chaguarpamba:

Tabla 22*Resultado por dimensión de la evaluación de riesgo psicosocial*

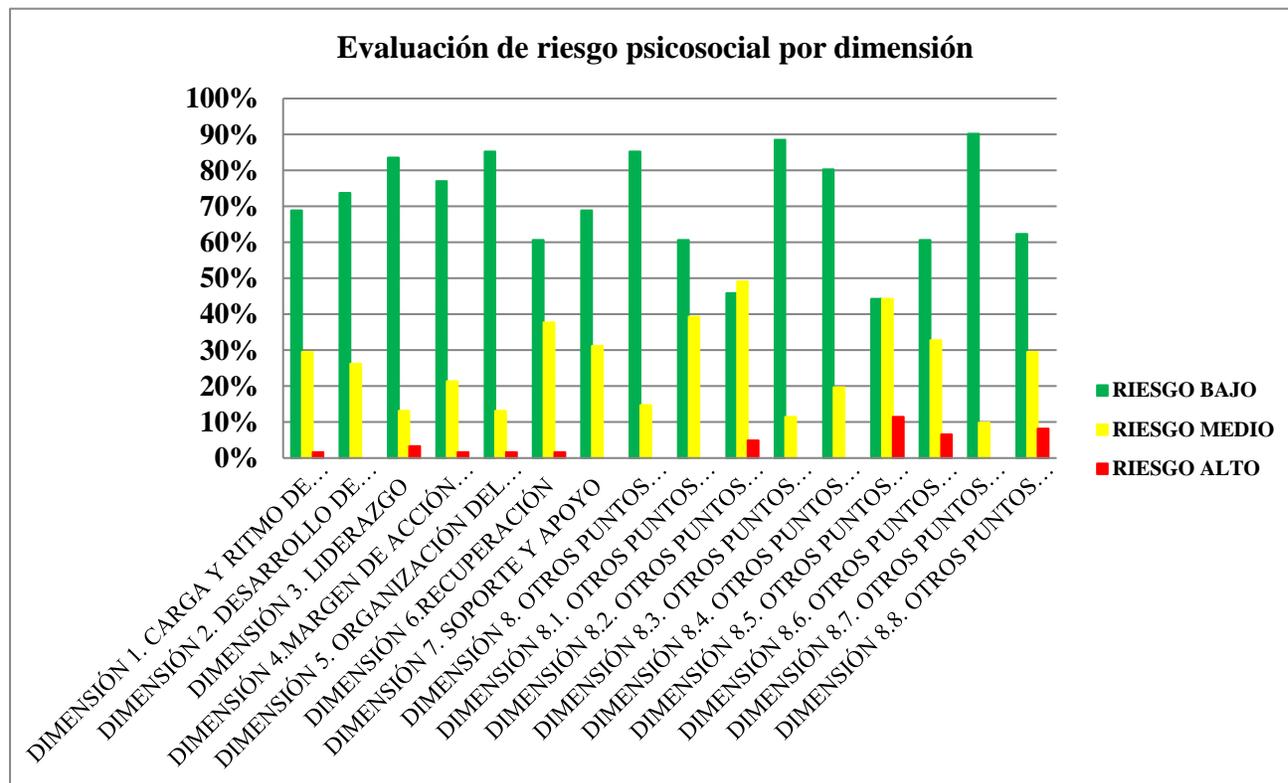
RESULTADO POR DIMENSIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL			
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
DIMENSIÓN 1. CARGA Y RITMO DE TRABAJO	69%	30%	2%
DIMENSIÓN 2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS	74%	26%	0%
DIMENSIÓN 3. LIDERAZGO	84%	13%	3%
DIMENSIÓN 4. MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL	77%	21%	2%
DIMENSIÓN 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	85%	13%	2%
DIMENSIÓN 6. RECUPERACIÓN	61%	38%	2%
DIMENSIÓN 7. SOPORTE Y APOYO	69%	31%	0%
DIMENSIÓN 8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES	85%	15%	0%
DIMENSIÓN 8.1. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO DISCRIMINATORIO	61%	39%	0%
DIMENSIÓN 8.2. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO LABORAL	46%	49%	5%
DIMENSIÓN 8.3. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ACOSO SEXUAL	89%	11%	0%
DIMENSIÓN 8.4. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ADICCIÓN AL TRABAJO	80%	20%	0%
DIMENSIÓN 8.5. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: CONDICIONES DEL TRABAJO	44%	44%	11%
DIMENSIÓN 8.6. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: DOBLE PRESENCIA (LABORAL – FAMILIAR)	61%	33%	7%
DIMENSIÓN 8.7. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: ESTABILIDAD LABORAL Y EMOCIONAL	90%	10%	0%
DIMENSIÓN 8.8. OTROS PUNTOS IMPORTANTES: SALUD AUTO PERCIBIDA	62%	30%	8%

Nota. Elaboración por medio del aplicativo estipulado por el Ministerio del Trabajo. La tabla muestra el resultado de los riesgos psicosociales por dimensiones. *Datos obtenidos por medio de la encuesta*

realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.

Figura 1

Evaluación de riesgo por dimensión



Nota. Elaboración por medio del aplicativo estipulado por el Ministerio del Trabajo. La figura muestra el resultado de los riesgos psicosociales por dimensiones. Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.

La tabla 24 y la figura 4 presentan los niveles de riesgo psicosocial que están presentes en la Institución en concordancia con cada dimensión evaluada. En riesgo bajo se encuentran 14 dimensiones, el cual implican un impacto mínimo en la seguridad y salud del servidor público, es decir, no genera efectos perjudiciales a corto plazo. Estos efectos se pueden prevenir por medio de un monitoreo regular de la frecuencia y probabilidad de ocurrencia de enfermedades laborales, estas medidas tienen que estar enfocadas especialmente en asegurar que el nivel de riesgo se mantenga controlado, por lo que es de suma importancia que el GAD incorpore un equipo de salud ocupacional que este previniendo de las enfermedades que pueden desarrollar los empleados por causa del entorno laboral.

En riesgo medio se encuentran 2 dimensiones, las cuales son: acoso laboral y condiciones del trabajo. En este nivel, el riesgo conlleva un impacto potencial moderado en la seguridad y

salud, lo que podría poner en riesgo estas áreas a mediano plazo y provocar efectos perjudiciales para la salud, daños en la integridad física y enfermedades ocupacionales. Si no se implementan medidas de seguridad y prevención de manera constante y de acuerdo con las necesidades específicas identificadas, los impactos podrían manifestarse con una mayor probabilidad y frecuencia.

En el nivel de riesgo alto, no se detectó ninguna dimensión. Este resultado es positivo para la Institución, ya que brinda la oportunidad de adoptar las medidas de seguridad más adecuadas y alineadas con cada dimensión en riesgo. Esto permitirá prevenir el aumento en la probabilidad y frecuencia de posibles riesgos en el futuro.

Tabla 23

Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales por dimensiones de género masculino

Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales por dimensiones de género masculino			
Dimensión	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Carga y Ritmo del Trabajo	79%	21%	0%
Desarrollo de Competencias	83%	17%	0%
Liderazgo	93%	7%	0%
Margen de Acción y Control	76%	24%	0%
Organización del Trabajo	93%	7%	0%
Recuperación	66%	34%	0%
Soporte y Apoyo	76%	24%	0%
Acoso Discriminatorio	69%	31%	0%
Acoso Laboral	48%	45%	7%
Acoso Sexual	90%	10%	0%
Adicción al Trabajo	86%	14%	0%
Condiciones del Trabajo	45%	45%	10%
Laboral-Familiar	52%	41%	7%
Estabilidad Laboral y Emocional	93%	7%	0%
Salud Auto-Percibida	69%	21%	10%

Nota. Elaborado por el autor. La tabla presenta los resultados globales por dimensiones de los niveles de riesgos psicosociales del género masculino. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

A nivel general de los datos obtenidos de la evaluación de riesgos psicosociales por dimensiones de género masculino podemos observar que todas las dimensiones se encuentran en riesgo bajo. Los resultados reflejan que tres dimensiones poseen un 93% de riesgo bajo, las cuales son: *Liderazgo*, *Organización del trabajo* y *Estabilidad laboral y emocional*, seguido de la dimensión de *Acoso sexual* que tiene un 90% de riesgo bajo. En cuanto a la dimensión de

Adicción al trabajo presenta un 86% de riesgo bajo. Por otro lado, la dimensión de *Desarrollo de competencias* se mantiene como riesgo bajo, con un 83% de consideración.

Respecto a la Carga y ritmo del trabajo, el riesgo bajo se sitúa en un 79%. La dimensión de *Margen de acción y control* y *Soporte de apoyo*, ambas presentan un 76% de riesgo bajo. Por otro lado, *Acoso discriminatorio* y *Salud Auto-percibida* ambas se clasifican con un 69% de riesgo bajo. Aunque el análisis de resultados muestra que el riesgo en los servidores públicos es bajo, es importante tener en cuenta los altos índices de riesgo medio y alto en las dimensiones de *Condiciones del trabajo*, *Acoso laboral* y *Doble presencia (Laboral-Familiar)*.

Tabla 24

Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales por dimensiones de género femenino

Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales por dimensiones de género femenino			
Dimensión	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Carga y Ritmo del Trabajo	59%	38%	3%
Desarrollo de Competencias	66%	34%	0%
Liderazgo	75%	19%	6%
Margen de Acción y Control	78%	19%	3%
Organización del Trabajo	78%	19%	3%
Recuperación	56%	41%	3%
Soporte y Apoyo	63%	38%	0%
Acoso Discriminatorio	53%	47%	0%
Acoso Laboral	44%	53%	3%
Acoso Sexual	88%	13%	0%
Adicción al Trabajo	75%	25%	0%
Condiciones del Trabajo	44%	44%	13%
Laboral-Familiar	69%	25%	6%
Estabilidad Laboral y Emocional	88%	13%	0%
Salud Auto-Percibida	56%	38%	6%

Nota. Elaborado por el autor. La tabla presenta los resultados globales por dimensiones de los niveles de riesgos psicosociales del género femenino. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

En general, al evaluar los riesgos psicosociales por dimensiones de género femenino, se observa que todas ellas se encuentran en riesgo bajo. Los resultados indican que dos dimensiones tienen un riesgo bajo del 88%, estas son: *Acoso sexual* y *Estabilidad laboral y emocional*. Seguidas por las dimensiones que tienen un riesgo bajo del 78%, las cuales son *Margen de acción y control* y *Organización del trabajo*. Asimismo, la dimensión de *Liderazgo* y *Adicción al trabajo* muestran un riesgo bajo del 75%. La dimensión de Doble dimensión (Laboral-Familiar)

se mantiene en un nivel de riesgo bajo, con un 69% de consideración.

En relación al *Desarrollo de competencias*, el riesgo bajo se sitúa en un 66%. Seguido esta la dimensión *Soport e y apoyo* que se clasifica con un riesgo bajo del 63%. Tanto la dimensión de *Recuperación*, como la de *Salud auto-percibida* presentan un riesgo bajo del 56%. Además, tanto el *Acoso discriminatorio* como la *Salud Auto-percibida* se clasifican con un riesgo bajo del 69%.

Tabla 25

Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
	87%	13%	0%

Nota. Elaboración por medio del aplicativo estipulado por el Ministerio del Trabajo. La tabla muestra el resultado global de la evaluación de los riesgos psicosociales. *Datos obtenidos por medio de la encuesta realizada a los servidores públicos del GAD del cantón Chaguarpamba.*

A nivel global, se puede evidenciar que la Institución tiene un nivel de riesgo bajo, dado que un 87% de los servidores encuestados se encuentran en esta categoría, lo que indica que la mayoría de los aspectos evaluados presentan un impacto potencial mínimo para la salud psicosocial de los individuos. Esta tendencia positiva refleja condiciones psicosociales favorables en el entorno evaluado. El 13% de los empleados se encuentran en la categoría de riesgo medio. Esto indica que algunos aspectos presentan un riesgo de impacto potencial moderado para la salud psicosocial de los individuos, por lo que es importante prestar atención a estos aspectos y considerar acciones clave para mitigar los riesgos y mejorar las condiciones, por otro lado, no se encontró ninguna evaluación en la categoría de riesgo alto. Esto es una señal positiva, ya que sugiere que no hay áreas que presenten un riesgo de impacto potencial alto para la salud psicosocial en el entorno evaluado.

6.3 Cumplimiento del objetivo 3, sobre elaborar una propuesta en función de los resultados obtenidos.

Diseño de la Propuesta de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chaguarpamba

Introducción

En la actualidad, los riesgos psicosociales representan un desafío significativo para las Instituciones Públicas. Por este motivo, resulta de vital importancia establecer un plan preventivo que trate los riesgos capaces de tener un impacto significativo en la salud física y mental de los empleados públicos. El manejo y control adecuado de estos riesgos se convierte en una responsabilidad compartida por todos, pero especialmente por las autoridades de cada Institución, ya que ellos son el personal idóneo para implementar medidas adecuadas en donde se asegure un ambiente laboral saludable y seguro.

El bienestar emocional y mental de los servidores públicos es un aspecto fundamental para el óptimo funcionamiento de cualquier entidad gubernamental. En este contexto, el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chaguarpamba reconoce la importancia de abordar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral. Estas amenazas, que engloban elementos como el estrés, la carga laboral y el acoso en el trabajo, entre otros, tienen la capacidad de ejercer un efecto considerable en la salud y eficiencia de los miembros del equipo.

Con el objetivo de garantizar un ambiente laboral saludable y promover el bienestar integral de su equipo humano, se ha desarrollado una Propuesta de Prevención de Riesgos Psicosociales. Esta iniciativa busca implementar estrategias efectivas para prevenir, gestionar y controlar los riesgos psicosociales que puedan afectar el bienestar de los servidores en la Institución.

En esta propuesta, se presentan enfoques multidisciplinarios y soluciones adaptadas a las necesidades específicas de la Institución. Asimismo, se resalta la importancia de la participación activa de todos los servidores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chaguarpamba en la promoción de una cultura laboral respetuosa, inclusiva y saludable. Es importante mencionar que la Institución tiene un bajo nivel de riesgo en las dimensiones, por lo que el plan presentado está desarrollado con medidas preventivas para el futuro, estas acciones se diseñan con la intención de mantener y fortalecer el ambiente laboral saludable que se ha observado hasta ahora, evitando que surjan riesgos psicosociales más adelante.

Objetivo del plan

Implementar estrategias que permitan mitigar los niveles de riesgos psicosociales encontrados en los servidores públicos del GAD del Cantón Chaguarpamba.

Alcance

El plan de prevención está dirigido a todos los servidores públicos que conforman la Institución del GAD del Cantón Chaguarpamba.

Responsables del plan

La participación de directivos, servidores y sus representantes, así como de técnicos de prevención, es un requisito esencial desde el punto de vista técnico y operativo, además de ser una obligación legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta colaboración permite abordar la prevención desde la combinación del conocimiento técnico y la experiencia práctica, lo cual es esencial para lograr una prevención efectiva. En el Grupo de Trabajo, se discutirán las condiciones laborales que han dado lugar a las exposiciones identificadas, y se acordarán las medidas preventivas necesarias para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Principales actividades a desarrollar

1. Es de suma importancia establecer canales de comunicación efectivos para conectar con los colaboradores y compartir tanto los resultados de la evaluación como las estrategias diseñadas para mitigar los riesgos identificados. De esta manera, se logra una socialización adecuada de la información, fomentando la transparencia y la colaboración en el proceso de prevención.
2. Es fundamental analizar y priorizar los niveles de factores de riesgo más altos con el fin de centrar los esfuerzos en aquellos aspectos que representan mayores desafíos para la seguridad y bienestar de los empleados. Esto permitirá dirigir los recursos y acciones hacia las áreas más críticas y urgentes.
3. Una vez que se han planteado las estrategias de prevención, es imprescindible designar a los responsables encargados de controlar y dar seguimiento a los procesos planificados. Esto garantiza que las medidas implementadas se lleven a cabo de manera efectiva y se puedan realizar ajustes o mejoras según sea necesario para alcanzar los objetivos de prevención de riesgos establecidos. La asignación de responsabilidades asegura un enfoque sistemático y organizado en la gestión de la prevención,

permitiendo una respuesta más eficiente y proactiva frente a cualquier situación que pueda surgir.

Tabla 26*Propuesta de Plan de prevención de Riesgos psicosociales***OBJETIVO GENERAL:** Prevenir Riesgos Psicosociales en los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón

Chaguarpamba.

Dimensión	Objetivo	Medidas de prevención	Insumos	Responsable
Carga y ritmo de trabajo. - Se refiere al conjunto de demandas mentales y físicas a las que una persona se enfrenta en su labor, ya sea una carga excesiva o insuficiente de trabajo, restricciones de tiempo y ritmo para llevar a cabo una tarea específica, que puede ser constante o variable.	Ejecutar las funciones asignadas en los tiempos y espacios establecidos garantizando que la carga de trabajo sea adecuada y manejable para los servidores.	-Proporcionar a los servidores cierto grado de autonomía y control sobre su trabajo. -Cubrir las vacantes existentes, con el fin de evitar una carga excesiva en otros puestos. -Evitar situaciones en las que algunos servidores soporten una carga de trabajo desproporcionada en comparación con otros.	-Herramientas y recursos tecnológicos actualizados. -Reuniones periódicas. -Distributivo de personal y proyección de necesidades futuras para anticipar las vacantes -Sistemas de monitoreo y evaluación del trabajo. -Herramientas de gestión de proyectos.	-Unidad de Talento Humano. -Jefe/Encargado de área.
Desarrollo de Competencias. - Posibilidades de cultivar competencias (habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes) acorde a las necesidades actuales del trabajo y ponerlas en práctica en el entorno laboral.	Mejorar las habilidades y capacidades de los servidores para hacer frente a las demandas laborales.	-Brindar formación y capacitación en habilidades técnicas específicas a su área de trabajo. -Fomentar el desarrollo personal y profesional de los servidores para aumentar su confianza en sus capacidades y valor en la Institución. -Impulsar la creación de una plataforma e-learning para potenciar el desarrollo de competencias.	-Profesional en capacitaciones. -Material didáctico, guías de estudio y recursos audiovisuales. -Programas de desarrollo profesional. -Plataforma e-learning.	-Unidad de Talento Humano. -Unidad de Sistemas. -Jefe/Encargado de área.

<p>Liderazgo. - Atributos individuales y destrezas necesarias para liderar, coordinar, brindar retroalimentación, estimular, modificar comportamientos del equipo, ejercer influencia en la consecución de metas, compartir una visión, cooperar, suministrar información, mantener diálogos, reconocer éxitos, entre otras actividades.</p>	<p>Promover y fortalecer un estilo de liderazgo positivo y saludable dentro de la organización.</p>	<p>-Capacitar a los servidores en inteligencia emocional y habilidades sociales. -Fomentar un liderazgo participativo y colaborativo.</p>	<p>-Sesiones de coaching. -Recursos y lecturas.</p>	<p>-Unidad de Talento Humano. -Servidores públicos.</p>
<p>Margen de acción y control. - El grado en el cual una persona está involucrada en la toma de decisiones relacionadas con su función laboral, que abarca aspectos como métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno y otros elementos laborales.</p>	<p>Aumentar el grado de autonomía y control que tienen los empleados sobre su trabajo y las decisiones relacionadas con él</p>	<p>-Proporcionar mayor autonomía en la organización del trabajo. -Establecer un sistema de retroalimentación y reconocimiento. -Proporcionar tareas significativas, con sentido.</p>	<p>-Manual de funciones. -Encuestas de satisfacción y clima laboral.</p>	<p>-Jefe/Encargado de área.</p>
<p>Organización del trabajo. - Incluye los métodos de comunicación, la tecnología empleada, la manera en que se asigna y distribuye el trabajo, así como las exigencias en términos de calidad y cantidad relacionadas con la labor.</p>	<p>Establecer prácticas laborales y estructuras organizacionales que promuevan un entorno de trabajo saludable y equitativo.</p>	<p>-Diseñar cargas de trabajo equilibradas. -Fomentar una comunicación clara y abierta entre los empleados y la dirección. - Asegurar que cada servidor tenga un entendimiento claro de sus roles y responsabilidades en la Institución.</p>	<p>-Canales de retroalimentación. -Descripción de puestos.</p>	<p>-Unidad de Talento Humano. -Jefe/Encargado de área.</p>
<p>Recuperación. - El período destinado al descanso y la recarga de energía después de llevar a cabo esfuerzos físicos y/o mentales relacionados con el trabajo, además del tiempo asignado</p>	<p>Promover la adecuada gestión y el descanso del personal después de períodos de alta demanda o exposición</p>	<p>-Establecer pausas activas con ejercicios de relajación muscular, acompañado de movimientos activos simples o de estiramiento.</p>	<p>-Tiempo dedicado a las pausas activas. -Espacios adecuados. -Material audiovisual y guías.</p>	<p>-Unidad de Talento Humano. -Jefe/Encargado de área.</p>

<p>para actividades recreativas, momentos de distracción, participación en la vida familiar y otras interacciones sociales que ocurren fuera del ámbito laboral.</p>	<p>a situaciones estresantes.</p>	<p>-Fomentar que los servidores tomen sus vacaciones y días libres, evitando la acumulación excesiva de días no utilizados.</p>		
<p>Soporte y apoyo. - Las acciones y recursos, tanto formales como informales, que emplean los líderes y colegas en el trabajo para ayudar a resolver desafíos que surgen en relación con asuntos laborales y asuntos que trascienden el ámbito laboral.</p>	<p>Promover un ambiente laboral que brinde el respaldo emocional, social y profesional necesario para los empleados.</p>	<p>-Implementar al equipo de trabajo psicólogo/a, trabajador/a social o consejero/a. -Establecer sistemas de apoyo emocional y psicológico. - Ofrecer orientación y asesoramiento profesional a los empleados para su desarrollo y crecimiento en la Institución.</p>	<p>-Contratación de profesionales capacitados. -Sesiones de apoyo y grupos de ayuda.</p>	<p>-Unidad de Talento Humano.</p>

7 Discusión

En la investigación llevada a cabo en Loja, Ecuador, por David Madero en el año 2023, se investigó el tema "*Diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chaguarpamba, periodo 2023*". El objetivo de esta investigación fue determinar un diagnóstico de los niveles de riesgos psicosociales en distintas dimensiones, se aplicó un cuestionario a 61 servidoras y servidores públicos en la Institución. Durante el estudio, se identificaron los niveles de riesgo psicosocial presentes en los colaboradores, proporcionando una base para futuras intervenciones y acciones preventivas.

En el marco del objetivo específico 1, enfocado en "Realizar un diagnóstico de los riesgos psicosociales", se procedió a aplicar el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales elaborado por el Ministerio de Trabajo. Dicho cuestionario consistió en 58 preguntas, agrupadas en 8 dimensiones relevantes. A través de este proceso, se obtuvieron los datos necesarios para alcanzar el objetivo 2, orientado en "Determinar los niveles de riesgos psicosociales".

Este análisis minucioso permitió obtener una visión detallada y objetiva de la situación, permitiendo identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente de trabajo. Al contar con esta información, se pudo avanzar hacia la comprensión de la magnitud y naturaleza de los riesgos, lo cual se considera un paso fundamental para implementar estrategias de intervención y prevención efectivas.

El cuestionario empleado, al estar compuesto por 8 dimensiones distintas, brindó una perspectiva integral de los diversos aspectos que pueden afectar el bienestar psicosocial de los colaboradores en el entorno laboral. Estas dimensiones incluyen aspectos como la carga de trabajo, el ambiente laboral, el apoyo social, entre otros, que son esenciales para tener una visión completa de la situación.

Los resultados encontrados en el diagnóstico de los riesgos psicosociales de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chaguarpamba, periodo 2023, fueron:

Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

El nivel de riesgo identificado se clasifica como bajo, dado que un significativo 69% de los encuestados demuestran un manejo adecuado en cuanto a su tiempo y ritmo de trabajo

durante la ejecución de sus actividades. Esto se traduce en que las responsabilidades asignadas no generan estrés significativo entre la mayoría de los participantes. Según Vega (2001) afirma que un empleado que tiene un adecuado control en sus funciones desarrolla bajos niveles de tensión o estrés, debido a que posee dos aspectos esenciales como la autonomía y el desarrollo de habilidades. De forma similar, Herrera (2019) encontró que el 70% de 237 empleados en una empresa productora de fideos con respecto a la dimensión carga y ritmo de trabajo se encuentra en un nivel bajo de riesgo.

En este sentido, los resultados reflejan un panorama favorable en términos del equilibrio entre la carga laboral y la capacidad de afrontar las tareas asignadas. El hecho de que una amplia proporción de servidores públicos reporten un manejo positivo de sus responsabilidades laborales sugiere que existen prácticas o recursos efectivos para gestionar adecuadamente el tiempo y las exigencias del trabajo. Estos hallazgos pueden considerarse alentadores para la Institución, ya que un bajo nivel de riesgo psicosocial está asociado con una mayor satisfacción laboral y bienestar emocional entre los colaboradores. Sin embargo, es importante seguir monitoreando periódicamente la situación para detectar posibles cambios en las condiciones laborales y abordar cualquier preocupación que pueda surgir en el futuro.

Dimensión 2. Desarrollo de competencias

La muestra investigada reflejó una percepción de bajo riesgo en esta dimensión, ya que el 74% de los servidores públicos manifestaron contar con un alto nivel de conocimientos, habilidades y destrezas que les permite desarrollar sus actividades y responsabilidades sin dificultades. Del mismo modo, Vásquez (2023) en el GAD provincial de Loja encontró que los servidores se sitúan en un nivel de riesgo bajo, debido a que en la Institución adquieren capacidades y destrezas producto del aporte de los compañeros de trabajo.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que, aunque la percepción de riesgo sea baja en esta dimensión, siempre es beneficioso seguir fomentando oportunidades de aprendizaje y desarrollo para el equipo. Nagles García (2005) menciona que una persona se convierte en empleado hábil cuando bajo su percepción, es capaz de reaccionar de manera eficiente para lograr soluciones rápidas.

Dimensión 3. Liderazgo

El nivel de riesgo identificado en esta dimensión es bajo, ya que un impresionante 84% de la muestra señala que experimenta una comunicación efectiva en su área de trabajo. Además,

resalta que sus jefes inmediatos están dispuestos a brindarles ayuda, soporte y retroalimentación para mejorar su desempeño laboral. Según Rodríguez (2014) manifiesta que la forma de liderar refleja las habilidades, competencias y destrezas que tiene una persona para encaminar a las demás personas hacia la excelencia. Sin embargo, Pozo (2018) encontró que el 50% de su muestra investigada se encuentra en un nivel medio de riesgo, puesto que el personal no ve en sus superiores un enfoque proactivo que refuerce la comunicación y el apoyo en el entorno laboral.

El hecho de que los jefes inmediatos estén dispuestos a brindar ayuda, soporte y retroalimentación muestra un liderazgo efectivo y una preocupación por el desarrollo y bienestar de los servidores. Esta actitud fomenta la confianza y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede impactar positivamente en la satisfacción laboral y la retención del talento en la Institución, por lo tanto, es esencial que se refuerce la comunicación y el apoyo en el trabajo, por medio de programas de desarrollo de habilidades de comunicación y liderazgo.

Dimensión 4. Margen de acción y control

El nivel de riesgo identificado en esta dimensión se cataloga como bajo, ya que un notable 77% de los servidores encuestados afirman que existen espacios de discusión entre compañeros para debatir y compartir los problemas comunes. Estos entornos les proporcionan la posibilidad de contribuir con ideas para enriquecer las actividades y la estructura del trabajo. De la misma manera, Vásquez (2023) en su investigación encontró que sus encuestados se encuentran en riesgo bajo, debido a que en su Institución se toma en cuenta los aportes e ideas para la realización de actividades inherentes a sus puestos de trabajo.

El hecho de que los empleados puedan compartir sus inquietudes y sugerencias para mejorar las actividades laborales sugiere un clima organizacional favorable que puede impulsar la innovación y la eficiencia. La colaboración y la retroalimentación entre compañeros también pueden fortalecer el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo, lo cual puede generar efectos beneficiosos en la productividad y en la satisfacción en el ámbito laboral.

Dimensión 5. Organización del trabajo.

El 84% de la muestra investigada fue clasificado con un riesgo bajo, ya que expresaron que las formas de comunicación en su trabajo son adecuadas y accesibles. Adicionalmente, resaltaron que al asignar responsabilidades se honra y considera las limitaciones de individuos con discapacidad, y que siempre se les proporcionan tareas para llevar a cabo durante su horario

laboral. Asimismo, Herrera (2019), en su investigación halló que el 78% de la muestra señala que existe un bajo nivel de afectación de riesgos psicosociales.

No obstante, a pesar de estos resultados favorables, es fundamental continuar promoviendo una cultura inclusiva y accesible en el entorno laboral. Esto podría implicar la capacitación del personal en temas de diversidad e inclusión, así como la identificación de posibles áreas de mejora para seguir garantizando una experiencia positiva para todos los empleados.

Dimensión 6. Recuperación

El nivel de riesgo en esta dimensión se considera bajo, ya que un 77% de la muestra asegura contar con la suficiente energía para llevar a cabo sus actividades laborales. Esta vitalidad les permite desempeñarse de manera eficiente y alcanzar sus metas con éxito. Por otro lado Vásquez (2023), encontró que en el GAD municipal de Loja, existe un riesgo medio, este resultado se atribuye a que el personal está parcialmente de acuerdo con las pausas que se realizan para tomar energías en las jornadas de trabajo.

Colombo & Cifre (2012) enfatizan que la recuperación en el trabajo previene la acumulación de fatiga y estrés, por lo que tomarse una pausa activa permite a los servidores públicos prepararse para las demandas laborales actuales o futuras. El contar con energía adecuada no solo beneficia el rendimiento laboral, sino que también tiene un impacto positivo en la calidad de vida de los empleados fuera del trabajo. Un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal puede tener efectos positivos en la satisfacción general y en la reducción del estrés (Colombo, Valeria; Cifre, 2012).

Dimensión 7. Soporte y apoyo

El 72% de los empleados encuestados perciben que el riesgo en esta dimensión es bajo. Resaltan que su labor está cuidadosamente estructurada, lo cual fomenta la colaboración en equipo a través del apoyo tanto técnico como administrativo. De igual forma Vásquez (2023) encontró que en el GAD provincial de Loja los empleados presentan un riesgo bajo, debido a que en la Institución existe un trabajo en equipo, existiendo un ambiente de compañerismo y apoyo a servidores con discapacidad o enfermedades catastróficas.

La sensación de compañerismo y el bienestar entre los compañeros resultan elementos cruciales para la satisfacción en el trabajo y la motivación de los empleados. Un ambiente de

trabajo en el que los servidores se sienten apoyados y valorados puede contribuir a un mayor compromiso con la empresa y una mayor retención del talento.

Dimensión 8. Otros puntos importantes.

A nivel general, el 85% de la muestra encuestada considera un nivel de riesgo bajo. De esta dimensión se desprenden otros puntos importantes como el *Acoso discriminatorio*, con un 64% de riesgo bajo y 36% de riesgo medio, ya que consideran que en su lugar de trabajo no se tratan a todos por igual según la edad que tengan. En relación al acoso laboral, el 74% percibió un riesgo bajo, mientras que un 25% indicó un riesgo medio. Respecto al acoso sexual, un 89% consideró que el riesgo es bajo, en comparación con un 11% que lo calificó como un riesgo medio. Los encuestados afirmaron que el entorno laboral está libre de comportamientos sexuales que puedan afectar su bienestar físico, psicológico y moral. También, en relación a la adicción al trabajo, el 79% se identificó con un riesgo bajo y un 20% con un riesgo medio. Las *Condiciones del trabajo* también fueron analizadas, en ese sentido un 70% se cataloga con un riesgo bajo, mientras que un 28% percibe un riesgo medio, los empleados reconocen la existencia de espacios y ambientes que facilitan el acceso a personas con discapacidad. La Doble presencia (trabajo y responsabilidades familiares) también fue destacada como un aspecto relevante. El 52% de los encuestados indicaron un riesgo bajo en este aspecto. Sin embargo, el 43% señaló un riesgo medio, ya que sienten que los problemas familiares o personales influyen en su capacidad para llevar a cabo sus tareas laborales durante su jornada. En relación con la *Estabilidad laboral y emocional*, se considera un riesgo bajo debido a que los empleados perciben que su entorno laboral es positivo, lo que les proporciona una sensación de seguridad incluso frente a cualquier cambio que pueda surgir. Se sienten estables en su lugar de trabajo y confían en que las condiciones laborales se mantendrán favorables a pesar de las circunstancias. El último aspecto relevante analizado fue la Salud auto percibida, donde un 67% de los participantes expresaron que existe un riesgo bajo, mientras que un 25% consideró que hay un riesgo medio. En general, indicaron que el trabajo que realizan no tiene efectos negativos significativos en su salud física, lo que les permite sentirse tanto física como mentalmente saludables.

8 Conclusiones

A través del desarrollo de la presente investigación sobre diagnosticar los riesgos psicosociales de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chaguarpamba, periodo 2023, se lograron formular las siguientes conclusiones en concordancia con los objetivos planteados:

- Por medio del levantamiento de información, los resultados globales señalan que un 87% de encuestados manifestaron que el riesgo en la Institución es de impacto potencial mínimo. Para este dato se utilizó la información de la dimensión Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Liderazgo, Margen de acción y control, Organización del trabajo, Recuperación, Soporte y apoyo y otros puntos importantes.
- El modelo demanda-control de Karasek se alinea perfectamente con los datos obtenidos en el diagnóstico de los riesgos psicosociales de los servidores públicos, debido a que el resultado comprobó la teoría de que cuando existen altas demandas o cargas laborales y el servidor cuenta con un alto control de sus destrezas y habilidades, el trabajo lo realizará sin estrés y con un alto índice de eficiencia y productividad, por otro lado, los servidores que tienen altas cargas laborales y bajo control o poca organización, el trabajo les hará entrar en una situación de tensión psicológica y de enfermedad.

9 Recomendaciones

- Se recomienda al Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chaguarpamba la implementación del plan de prevención. Esto permitirá mantener los actuales niveles bajos de riesgos psicosociales, garantizando un entorno laboral saludable y favorable para todos los servidores públicos.
- Es necesario abordar los riesgos identificados en las dimensiones de Condiciones del trabajo, Acoso laboral y Doble presencia. Se pueden establecer mecanismos de prevención y control para garantizar un ambiente laboral seguro, promover una cultura de respeto y tolerancia, y facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares.
- Se recomienda realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales para monitorear y medir el impacto de las medidas implementadas. Esto permitirá ajustar las estrategias y acciones en función de los resultados obtenidos que mantendrá un enfoque proactivo en la gestión del bienestar del personal.
- Es importante que se siga fomentando la cultura organizacional basada en el apoyo mutuo, el reconocimiento del trabajo realizado y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estos aspectos contribuyen significativamente a reducir los riesgos psicosociales y mejorar el clima laboral.
- Por último, se sugiere establecer un comité o equipo de trabajo dedicado a la gestión de riesgos psicosociales. Este grupo debe estar conformado por representantes de diferentes áreas de la institución y ser responsable de implementar y supervisar las acciones destinadas a mantener un entorno laboral saludable y favorable para el bienestar de todos los empleados.

10 Bibliografía

- Cevallos, N. (2020). Factores de riesgos psicosociales en la Empresa Pública Metropolitana de Gestión Integral de Residuos Sólidos EMGIRS-EP. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48.
http://repository.radenintan.ac.id/11375/1/PERPUS_PUSAT.pdf
<http://business-law.binus.ac.id/2015/10/08/pariwisata-syariah/>
<https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/8839>
- Colombo, Valeria; Cifre, E. (2012). La Importancia De Recuperarse Del Trabajo: Una Revisión Del Dónde, Cómo Y Por Qué the Importance of Recovery From Work: a Review of Where, How and Why. *Papeles Del Psicologo*, 33(2), 129–137.
<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2101.pdf>
- Comité Mixto OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. *Oficina Internacional Del Trabajo*, 1, 1–85.
http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. *Toegepaste Taalwetenschap in Artikelen*, 40, 169–175.
<https://doi.org/10.1075/ttwia.40.16bee>
- El-Batawi, M. A., Kalimo, R., & Cooper, C. L. (1988). Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. *Organización Mundial de La Salud*, 1–106.
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue August).
- Herrera, D. (2019). *Riesgos psicosociales en una empresa productora de fideos en el año 2019* (Issue Figura 1).

- Iess, R. (2016). Reglamento De Riesgo Del Trabajo. *Consejo Directivo Del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social*, 1(2213), 1–29. <https://www.aguaquito.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/IE-7-REGLAMENTO-DEL-SEGURO-GENERAL-DE-RIESGOS-DEL-TRABAJO.pdf>
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2004). Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Iess*, 4–13. <https://bit.ly/3G9qVCP>
- Lobburi, P. (2012). The influence of organizational and social support on turnover intention in collectivist contexts. *Journal of Applied Business Research*, 28(1), 93–104. <https://doi.org/10.19030/jabr.v28i1.6687>
- Ministerial, A. (2017). *Normativa para la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral*.
- Ministerio del Trabajo (MDT). (2018). DIRECCIÓN DE SEGURIDAD ,SALUD EN EL TRABAJO Y GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. *Guía Para La Aplicación Del Cuestionario de Evaluación de Riesgo*, 1, 29. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 20(10), 993–999. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>

- Nagles García, N. (2005). *El desarrollo de competencias*.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20605406.pdf>
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo, contribución a su estudio. In *Prevención* (Issue August).
http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/20/seccionTecTextCompl1.pdf VN - readcube.com
- OIT. (2003). *La sécurité en chiffres*.
- Pedro R., G. M., & Juan Antonio, G. J. (2008). Efectos de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Un estudio longitudinal en enfermería *. *Revista Mexicana de Psicología*, 25(2), 329–337.
- Pilco, C. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en una empresa de Logística al sur de Quito*. *Figura 1*, 2–3.
- Pozo, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. *Universidad Andina Simón Bolívar*, 82. <https://bit.ly/3Om1jXf>
- Ramos, Peredes, Teran, & Lema. (2017). *Comunicación internacional*.
[http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicación organizacional.pdf](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicación%20organizacional.pdf)
- Rodríguez, A. M. (2014). Liderazgo Y Clima Laboral. *Repositorio Institucional de La Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Economicas*, 1–24.
<http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13312>
- Salanova, M. (2005). Nuevas tecnologías y nuevos riesgos psicosociales en el trabajo. *Enfermedades Infecciosas y Microbiolog*, 23, 25–32.

- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (2000). Factores psicosociales y de la organización. *Enciclopedia de Salud y Seguridad En El Trabajo*, 34(1), 61–64.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/omo2/34.pdf>
- SPS, S. de P. S. (2012). *Gestión de la prevención: El plan de prevención*.
- Vargas, J. A. (2011). Organización del trabajo y satisfacción laboral: Un estudio de caso en la industria del calzado. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 4(7), 172–204.
<https://www.redalyc.org/pdf/2033/203320117008.pdf>
- Vásquez, R. (2023). *Evaluación de los riesgos psicosociales de los servidores públicos de los GAD´s provincial y cantonal de Loja, período 2022*. 14–15.
- Vega, S. (2001). Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo-social. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo*, I, 1–7.
<https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demandas-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>
- Zambrano Cardozo, Y. (2023). *Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megafrió S.A. de Quito en el periodo enero-julio 2022*. 4(1), 88–100.

11 Anexos

Anexo 1

Formato del cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales

					
CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN ESPACIOS LABORALES					
Instrucciones para completar el cuestionario:					
1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.					
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.					
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.					
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.					
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.					
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.					
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.					
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.					
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.					
Muchas gracias por su colaboración					
DATOS GENERALES					
ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:	Loja			
C	Ciudad/Cantón:	Chaguarpamba			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
		Ninguno		Técnico / Tecnológico	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	
		Montubio/a:		Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión				Puntos	
DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				
16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
41	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión				Puntos	
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS					
59					

	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
RESULTADO GLOBAL (Suma del puntaje de todas las dimensiones)	0	175 a 232	117 a 174	58 a 116
RESULTADO POR DIMENSIONES				
	Tu puntaje	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Carga y ritmo de trabajo	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	0	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	0	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	0	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	0	73 a 96	49 a 72	24 a 48
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS				
Cada pregunta del cuestionario tiene 4 opciones de respuesta, con una puntuación de 1 a 4, de forma tal que el menor puntaje indica un mayor riesgo en esa dimensión. De acuerdo con el resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles, para cada una de las dimensiones. Esto permite clasificar en los rangos "bajo", "medio" y "alto" a la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial.				
Interpretación de Resultados:				
Bajo: El riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos. Estos efectos pueden ser evitados a través de un monitoreo periódico de la frecuencia y probabilidad de que ocurra y se presente una enfermedad ocupacional, las acciones irán enfocadas a garantizar que el nivel se mantenga				
Medio: El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales. En caso de que no se aplicaren las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.				
Alto: El riesgo es de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son intolerables y pueden generar efectos nocivos para la salud e integridad física de las personas de manera inmediata. Se deben aplicar las medidas de seguridad y prevención de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.				
Si en algún apartado la puntuación obtenida se sitúa en el intervalo Alto, vuelva a leer las preguntas de este apartado, éstas le darán pistas de cuál puede ser el origen del problema y lo ayudarán a interpretar los resultados.				
Puede manifestar el problema a su jefe inmediato, superior o encargado de la administración de talento humano de la institución donde usted presta sus servicios				

Anexo 2*Preguntas por dimensión*

Dimensión	N° Ítem	Preguntas
Carga y ritmo de trabajo	Ítem 1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)
	Ítem 2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades.
	Ítem 3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés.
	Ítem 4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral
Desarrollo de competencias	Ítem 5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado
	Ítem 6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo
	Ítem 7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas
	Ítem 8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo
Liderazgo	Ítem 9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.
	Ítem 10	Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo
	Ítem 11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades
	Ítem 12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar
	Ítem 13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo
	Ítem 14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.
Margen de acción y control	Ítem 15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión
	Ítem 16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas
	Ítem 17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones
	Ítem 18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo
	Ítem 19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión

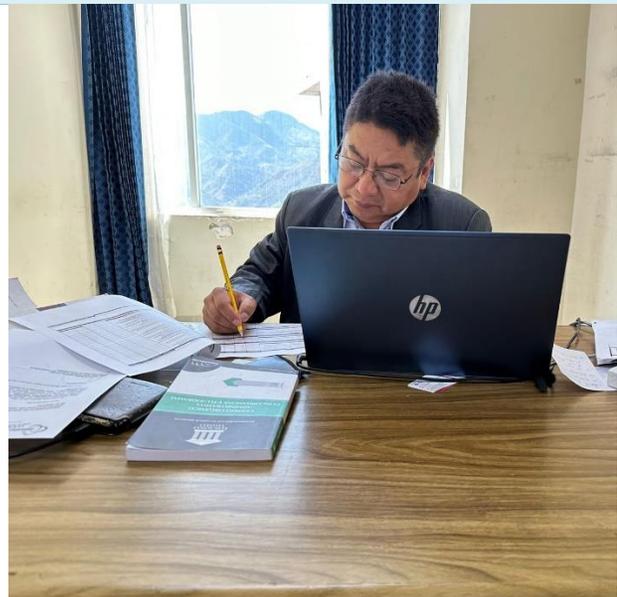
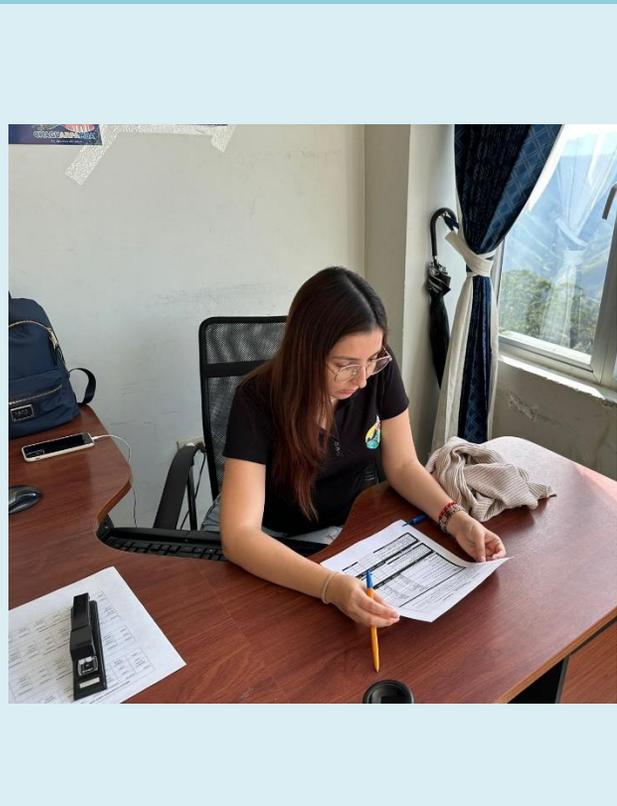
	Ítem 20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores
Organización del trabajo	Ítem 21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas
	Ítem 22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos
	Ítem 23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables
	Ítem 24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo
Recuperación	Ítem 25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades
	Ítem 26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.
	Ítem 27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo
	Ítem 28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales
	Ítem 29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo
Soporte y apoyo	Ítem 30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas
	Ítem 31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas
	Ítem 32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad
	Ítem 33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero
	Ítem 34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación
	Ítem 35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan
	Ítem 36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo
	Ítem 37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral
	Ítem 38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades
	Ítem 39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado
	Ítem 40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad
	Ítem 41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.

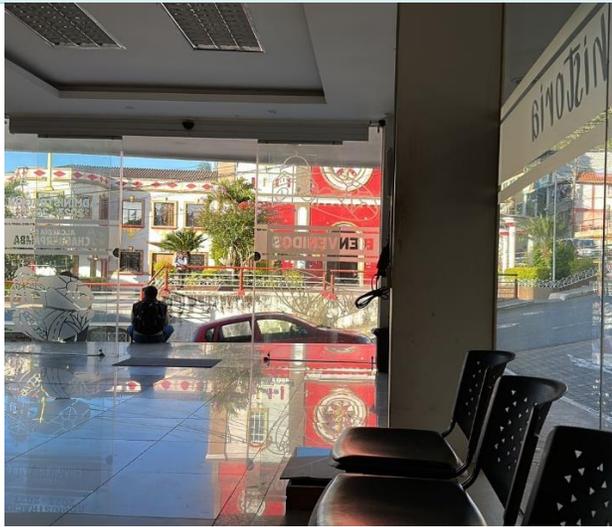
Otros puntos importantes

- Ítem 42 Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.
 - Ítem 43 En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral
 - Ítem 44 Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental
 - Ítem 45 Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando
 - Ítem 46 Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo
 - Ítem 47 Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
 - Ítem 48 Mi trabajo está libre de acoso sexual
 - Ítem 49 En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales
 - Ítem 50 Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.
 - Ítem 51 Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.
 - Ítem 52 Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución
 - Ítem 53 En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.
 - Ítem 54 Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.
 - Ítem 55 Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo
 - Ítem 56 En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral
 - Ítem 57 Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)
 - Ítem 58 Considero que me encuentro física y mentalmente saludable
-

Anexo 3

Evidencias del trabajo realizado para la recolección de información





Anexo 4 Pertinencia



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Carrera de
Administración
Pública

Loja, 26 de julio de 2023

Ing. Jimmy Jumbo Valladolid
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
En su Despacho. –

De mi consideración:

Para su conocimiento y fines consiguientes me dirijo a su Autoridad, para hacerle llegar el informe sobre estructura y coherencia del proyecto de tesis, cuyo título es " **DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHAGUARPAMBA, PERIODO 2023.**", presentado por el postulante Sr. David Alejandro Madero Carrión, estudiante de octavo ciclo de la carrera de Administración Pública, como requisito previo a obtener el Grado y Título de Licenciado en Administración Pública.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 235 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja vigente, que textualmente en su parte pertinente dice: " **El informe será remitido al Director de carrera o programa dentro de los ocho días laborables, contados a partir de la recepción del proyecto.**". Me cumple presentar el presente **INFORME SOBRE LA ESTRUCTURA Y COHERENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN** al tenor de lo siguiente:

1. El proyecto de tesis individual presentado cumple con la estructura de acuerdo con la normativa vigente: Título, Problema de la investigación, Justificación, Objetivos de la investigación, Marco Teórico, Metodología, Cronograma, Presupuesto y financiamiento, Bibliografía.
2. El título se encuentra dentro de las líneas de investigación

En base a los antecedentes expuestos me permito emitir un informe **FAVORABLE** con relación al proyecto de tesis presentado, para que la aspirante continúe con el trámite pertinente.

Atentamente,



JIMMY WILFRIDO
JUMBO
VALLADOLID

Jimmy Jumbo Valladolid
DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Facultad Jurídica, Social y Administrativa
072-54 7929
Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa",
Casilla letra "S", Sector La Argelia - Loja - Ecuador

Anexo 5

Certificación de Traducción Abstract



Mg. Yanina Quizhpe Espinoza
Licenciada en Ciencias de Educación mención Inglés
Magíster en Traducción y mediación cultural

Celular: 0989805087
Email: yaniges@icloud.com
Loja, Ecuador 110104

Loja, 12 de mayo de 2024

Yo, Lic. Yanina Quizhpe Espinoza, con cédula de identidad 1104337553, docente del Instituto de Idiomas de la Universidad Nacional de Loja, y certificada como traductora e interprete en la Senescyt y en el Ministerio de trabajo del Ecuador con registro **MDT-3104-CCL-252640**, certifico:

Que tengo el conocimiento y dominio de los idiomas español e inglés y que la traducción del resumen del Trabajo de Titulación denominado **Diagnóstico de riesgos psicosociales de los servidores públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chaguarpamba, período 2023**, de autoría del estudiante David Alejandro Madero Carrión, con cédula 1750246090, y perteneciente a la carrera de Administración Pública de la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de la Universidad Nacional de Loja, es precisa y correcta, conforme a mi leal saber y entender.

Atentamente

YANINA
BELEN
QUIZHPE
ESPINOZA
Firmado digitalmente por YANINA BELEN QUIZHPE ESPINOZA
Fecha: 22.05.24 22:18:47 -0500

Mg. Yanina Quizhpe Espinoza.

Traductora Freelance

Full text translator: servicios de traducción